

Mario S. **SHUJMAN**
Francisco **ITURRASPE OVIEDO**
Isabel Gemma **FAJARDO GARCÍA**
Ronaldo **CHAVES GAUDIO**

COORDINADORES

- La participación de los asociados en las entidades de la economía social y solidaria
- Cooperativas de trabajo asociado
- Autogestión
- Carta del trabajador autogestionario



1968-2018
50
50 años de la UNR

Centro de
Estudios Interdisciplinarios

2018 Año del centenario de la Reforma Universitaria
2018 Año del cincuentenario de la Universidad Nacional de Rosario

LA PARTICIPACIÓN DE LOS ASOCIADOS EN LAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

AUTOGESTIÓN

CARTA DEL TRABAJADOR AUTOGESTIONARIO

INVESTIGACIÓN

La participación de los Asociados en las entidades de la Economía Social y Solidaria

Proyecto Ministerio de Educación SPU-UNR 1150



**PROGRAMA DE EDUCACIÓN
EN COOPERATIVISMO
Y ECONOMÍA SOCIAL EN LA
UNIVERSIDAD**

Schujman, Mario S.

La participación de los asociados en las entidades de la economía social y solidaria. Cooperativas de trabajo asociado. Autogestión. Carta del trabajador autogestionario / Mario S. Schujman; coordinación general de Mario Schujman, Francisco Iturraspe Oviedo, Isabel Fajardo García, Ronaldo Chaves Gaudio.
1ª ed. Rosario: UNR Editora. Editorial de la Universidad Nacional de Rosario, 2019.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-702-345-9

1. Cooperativismo. I. Schujman, Mario S., coord. II. Título.
CDD 334

© Mario Saúl Schujman. 2019

Universidad Nacional de Rosario

Queda hecho el depósito que marca la ley 11.723



Asociación de Universidades
GRUPO MONTEVIDEO

CiN REUN
Red de Editoriales
de las Universidades Nacionales
de la Argentina



Libro
Universitario
Argentino

UNR Editora

Editorial de la Universidad Nacional de Rosario
Secretaría de Extensión Universitaria

Urquiza 2050 - S2000AOB / Rosario, República Argentina
www.unreditora.edu.ar / editora@sede.unr.edu.ar

DIRECTOR DE LA INVESTIGACIÓN

MARIO S. SCHUJMAN

COORDINADORES

*MARIO S. SCHUJMAN, FRANCISCO ITURRASPE OVIEDO,
ISABEL GEMMA FAJARDO GARCÍA, RONALDO CHAVES GAUDIO*

AUTORES

Investigadores de la Universidad Nacional de Rosario

MARIO SAÚL SCHUJMAN. MAEES (Maestría de entidades de la Economía Social). AIDCMESS (Asociación Iberoamericana de Derecho Cooperativo)

FRANCISCO ITURRASPE OVIEDO. MAEES (Maestría de entidades de la Economía Social). AIDCMESS (Asociación Iberoamericana de Derecho Cooperativo)

ALFREDO MOIRANO. MAEES (Maestría de entidades de la Economía Social) AIDCMESS (Asociación Iberoamericana de Derecho Cooperativo)

MARÍA DE LOS ÁNGELES DI CAPUA. CIET (Centro de Investigación y Estudios del Trabajo)

MELINA PERBELLINI. CIET (Centro de Investigación y Estudios del Trabajo)

PABLO GARCÍA GIMÉNEZ. Sub Secretario de Extensión Universitaria

NOELIA CARRIZO. Magister en Economía Social MAEES (Maestría de Entidades de la Economía Social)

ANDREA SARNARI. Maestranda en Economía Social MAEES (Maestría de Entidades de la Economía Social)

MARTA SÁNCHEZ MIÑARRO. Maestranda MAEES (Maestría de Entidades de la Economía Social)

EUGENIO ROSITTO. Maestrando MAEES (Maestría de Entidades de la Economía Social)

GISELA WILD. Maestranda MAEES (Maestría de Entidades de la Economía Social)

SANDRA ROLÓN. Maestranda MAEES (Maestría de Entidades de la Economía Social)

SILVANA PÉREZ TALAMONTI

Investigadores de otras Universidades Argentinas

CÉSAR ARESE (Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina)

RICARDO CHERCOLES (Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina)

Investigador Invitado

JUAN PUBIL. Presidente de CGYM (Colegio de Graduados en Cooperativismo y Mutualismo de la República Argentina)

Investigadores Federación ACTRA (Autogestión + Cooperativismo + Trabajo)

JOSÉ ABELLI. MNER (Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas). FACTA (Federación Argentina de Cooperativas de Trabajadores Autogestionados)

EDITH ENCINAS (Presidenta). Cooperativa la Cabaña

JULIA CADOCE Cooperativa distrito 7

FRANCISCO MARTÍNEZ. Cooperativa Textil Pigüé

Investigadores de Universidades Iberoamericanas

OSCAR BASTIDAS DELGADO (Universidad Central de Venezuela)

DANIEL FRANCISCO NAGAO MENEZES (Universidad Presbiteriana Mackenzie de Brasil. CrieC Brasil)

JOSÉ EDUARDO DE MIRANDA (Ibcoop. Brasil)

MARIA ANDRÉA CÔRREA LIMA (Ibcoop. Brasil)

RONALDO CHAVES GAUDIO (Ibcoop. Brasil)

ALBERTO GARCÍA MÜLLER (Universidad de los Andes, Venezuela)

ISABEL GEMMA FAJARDO GARCÍA (Universidad de Valencia, España)

LIEN SOTO ALEMÁN (Facultad de Derecho, Universidad de la Habana, Cuba)

YAMILA GONZÁLEZ FERRER (Facultad de Derecho, Universidad de la Habana, Cuba)

OSCAR LLANES GUERRA (Facultad de Derecho, Universidad de la Habana, Cuba)

INFORME DE INVESTIGACIÓN Resolución 2016/ 2641 - E- APN.

Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la República Argentina.
Previo a la elaboración definitiva de la Carta del Trabajador Autogestionario se llevó a cabo un Seminario Internacional de Investigadores.

Se adjunta al presente el link con la edición de los debates y algunas fotografías de los participantes en el mismo.

Link editado de la apertura del Seminario: <https://youtu.be/6-IHr-jtWCU>

Link editado del cierre del Seminario: https://youtu.be/Q9uYj_XNUIM



SEMINARIO INTERNACIONAL DE INVESTIGADORES
Participación, Autogestión y Estatuto del Trabajador Autogestionario.
Desde el 26/4/2018 al 28/4/2018

Realizado con el apoyo del Ministerio de Educación, SPU, Resolución 2016/2641.

Universidad Nacional de Rosario.
Centro de Estudios Interdisciplinarios.
Maestría de Entidades de la Economía Social.

PROCOAS AUGM RUESS RULESCOOP

Informes e inscripción: magecosocial@gmail.com
Apertura 26/4/18 a las 10 hs. Anexo de la UNR - Ruzsainge Esq. Corrientes

SEMINARIO INTERNACIONAL DE INVESTIGADORES
Participación, Autogestión y Estatuto del Trabajador Autogestionario.

PROGRAMA

26 de abril del 2018
9 hs. - Acreditación.
10 hs. a 12 hs. Apertura del Seminario. Bienvenida a los Investigadores Nacionales y Extranjeros. Intervenciones, introducciones y presentación del material recibido.
16 hs. a 18 hs. La participación en las Organizaciones de la Economía Social y Solidaria. Breves reseñas de los trabajos presentados, con especial referencia a los temas novedosos o controversiales que los mismos arrojan. Elaboración de los investigadores en torno a los talleres que explicitan temáticas transversales.

27 de abril del 2018
10 a 12 hs. Debate y elaboración documental.
16 a 19. La autogestión en contexto. Intervención de actores que participan de experiencias autogestionarias. Elaboración de los investigadores y de los informes en torno a esta temática. Elaboración documental.

28 de abril del 2018
El estatuto del trabajador autogestionario. Exposición y debate. Elaboración documental. Publicaciones.

Maestría de Entidades de la Economía Social
Centro de Estudios Interdisciplinarios
Universidad Nacional de Rosario
Ministerio de Educación - Secretaría de Políticas Universitarias.

PROCOAS AUGM RUESS RULESCOOP



CONTENIDO

8/ CAPÍTULO 1. La participación en las Entidades y Organizaciones de la Economía Social y Solidaria. El balance social. La participación de las mujeres y de los jóvenes

8/ Participación, cogestión y autogestión en América Latina y el Caribe *Francisco Iturraspe Oviedo*

16/ Conceptualización de la participación en las organizaciones de la economía social, solidaria y comunitaria *Mario S. Schujman, Andrea Sarnari*

22/ Niveles de Participación

22/ La participación en Cooperativas y Mutuales. La participación de los Asociados *Alfredo Moirano*

24/ Participación de los Asociados en la gestión *Andrea Sarnari*

25/ Participación de los asociados en el gobierno, en la administración y en el contralor *Andrea Sarnari*

26/ Participación de los trabajadores en las empresas solidarias *Alberto García Müller*

36/ Temáticas Transversales. Balance Social y Participación

36/ La Participación en las Organizaciones de la Economía Social y el Balance Social *Juan Pubil*

46/ El Balance Social Cooperativo en Cuba: Estado de la cuestión *Lien Soto Aleman, Yamila González Ferrer, Oscar Llanes Guerra*

70/ Participación de la Mujer en las Organizaciones de la Economía Social y Solidaria

70/ Abordaje interseccional de género en la participación de los y las trabajadores/ras de las cooperativas Resumen Trabajo de Investigación *María de los Ángeles di Capua, Melina Perbellini*

81/ Participación de la mujer en las cooperativas. Primer Informe de devolución y algunas ideas propositivas Talleres realizados en la Cooperativa de Trabajo Textiles Pigüé SC. Video editado del taller y de la Cooperativa *Marta Sánchez Miñarro*

91/ La participación de las mujeres en la Comisión Directiva de la Mutual Qom de Santa Fe *Noelia Carrizo*

101/ Participación de los jóvenes en las Organizaciones Mutuales

101/ Informe La participación de los Jóvenes en las Organizaciones Mutuales

117/ Talleres realizados con la Juventud de la Federación de Mutuales Brigadier López en el Taller de Capacitación Nuevas Ideas. MUCANI. Videos *Sandra Rolón*

117/ La participación en las cooperativas. Perspectiva Transversal: Juventud. Cooperativa Agrícola de Monte Buey, Córdoba, 7 de julio de 2018. Video. Informe

118/ Observaciones *Andrea Sarnari*

119/ CAPÍTULO 2. La autogestión y las Cooperativas de Trabajo Asociado

120/ La sociedad global y la reestructuración de las condiciones de trabajo

120/ Un Contexto que torna imprescindible investigar la categoría epistemológica del trabajo conformada por el trabajo autogestionario *Mario Schujman*

137/ Trabajadores precarios y de economía popular: Sindicalización, negociación y conflictos *César Arese*

152/ Cooperativas de Trabajo Asociadas

152/ Axiología de la Cooperación, libre Iniciativa y Sociedades Cooperativas de Trabajo

José Eduardo de Miranda, Maria Andréa Corrêa Lima

159/ Conceptualización y Naturaleza específica de las Cooperativas de Trabajo

Mario Schujman

165/ O Cooperativismo Popular e a Economia Solidária como resposta ao desemprego no Brasil

Juliana Oliveira de Lima

176/ Contributos iniciais da crítica da lei brasileira de Cooperativas de Trabalho para um estatuto do trabalhador da Economia Social

Ronaldo Chaves Gaudio

210/ Legislación de las Cooperativas de Trabajo en Latinoamérica

Mario Schujman

216/ Cooperativa de Trabajo Asociado y Estatuto Jurídico de sus socios Trabajadores en España

Manuel García Jiménez

245/ La autogestión y las Cooperativas de Trabajo Asociado

245/ Frente a la Precarización e informalización del Trabajo: Aportes para una Carta del Trabajador Autogestionario

Francisco Iturraspe Oviedo

252/ Autogestión. Concepto

Mario S. Schujman

254/ Informe de la autogestión en Brasil

Daniel Francisco Nagao Menezes

266/ Âmbito de aplicação

Ricardo León Chercoles

286/ Marco Constitucional para la regulación del derecho al trabajo y a la regulación del trabajo Autogestionario

Mario S. Schujman

304/ Derechos y deberes de los trabajadores de las empresas de la Economía Social. Análisis desde el derecho internacional de los DDHH y la idea del Derecho Social

Silvana Perez Talamonti

311/ Direito ao emprego decente. Cooperativismo e o direito fundamental ao trabalho: Un caminho de Acesso ao Trabalho Decente

Leila Andressa Dissenha, Tiago de Araújo Gonçalves

323/ Autogestión y Cooperativismo en alimentos. Las Ferias de Consumo de Lara

Oscar Bastidas Delgado

352/ Trabajos presentados por dirigentes y trabajadores autogestionarios que participaron del Proyecto de Investigación

352/ Participación, Autogestión y Estatuto de Trabajador Autogestionario

José Abelli

354/ Empresas Recuperadas por Cooperativas. De la recuperación a la competitividad.

Ediht Encinas, Julia Cadoce

357/ Taller de Investigación. Cooperativa La Masa Ltda.

357/ Elaboración autogestionaria de un Reglamento de Gobierno, Gestión y Trabajo.

Video del Primer y Segundo Taller. Video Institucional de la Cooperativa La Masa.

358/ Copia Fotostática del Reglamento de gobierno, gestión y trabajo, elaborado autogestionariamente por los trabajadores de la Cooperativa La Masa.

363/ CAPITULO 3. Carta del Trabajador Autogestionario. Anteproyecto

CAPÍTULO 1

LA PARTICIPACIÓN EN LAS ENTIDADES Y ORGANIZACIONES DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

EL BALANCE SOCIAL

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y DE LOS JÓVENES

Francisco Iturraspe Oviedo¹

Decir que la autogestión es un movimiento es indicar que es el producto de experiencias, de triunfos y fracasos. No se puede concebir la construcción de una sociedad autogestionada sino como un vasto proceso de experimentación en todos los aspectos de la vida económica y social. La autogestión es la sociedad en construcción. El derecho a la experimentación es el fundamento necesario de la sociedad de autogestión. Se trata así de poner de pie la noción burguesa de la libertad de empresa. El derecho a la experimentación colectiva de nuevas formas de trabajo y de vida realiza la intuición liberal fundamental que dice que la libertad no existe por completo sino como posibilidad de crear, de innovar². El proyecto que se esboza es expresión de una determinada concepción de la cogestión a la que no se ve como un fin en sí mismo, sino como un elemento de transformación de la sociedad³. Si debiéramos definir qué significa participar, diríamos muy sintéticamente: Participar es participar del poder o no es nada⁴.

I. América Latina. Evolución y crisis del modelo rentista y de la heterogestión

- 1) El ámbito de nuestro análisis es la América Meridional que recibió por geógrafos europeos y latinoamericanos el nombre de América “Latina” en el París de fines del siglo XIX⁵. Más allá del debate sobre la existencia de un “modelo latinoamericano/caribeño” de *participación, cogestión y autogestión* o de *democracia económica*, pensamos que hay elementos comunes en la evolución de nuestra materia que la distinguen de las experiencias de otras latitudes. Creemos que el pluralismo económico, el avance tecnológico y la autogestión deben cumplir un papel importante en el debate de las propuestas para afrontar las crisis cíclicas de la región y en los proyectos de sociedad que se debaten para reemplazar al actual modelo económico y social en crisis.
- 2) Los modelos económicos y políticos, y la estructura de la sociedad en nuestra región fueron cambiando fuertemente influenciados por la evolución del proceso de mundialización y el cambio tecnológico. La **Primera Mundialización**, a partir de la “Colonización” española y portuguesa, trae en la región graves consecuencias sociales y ecológicas, con la desaparición de etnias, las migraciones forzadas esclavistas, la destrucción de ecosistemas y la degradación del ambiente. El modelo productivo mercantil se basaba en el extractivismo, el rentismo desarrollados en la encomienda, la mita, la esclavitud y el trabajo artesanal en corporaciones en las áreas urbanas.

1. Miembro del Comité Académico de la Maestría en Entidades de la Economía Social, ha trabajado en organizaciones sindicales, cooperativas y otras empresas de economía social en Argentina, Chile, Perú, Venezuela y otros países de América Latina. Catedrático de la Universidad Central de Venezuela (UCV). Investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICET) en la Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (UMET) y Universidad Nacional de Rosario de Argentina.

2. Pierre Rosanvallon (1979). *La Autogestión*, Editorial Fundamentos, Madrid, p. 25.

3. Osvaldo Mantero de San Vicente (1981). *Cogestión en la Empresa*, ILDIS, Caracas, p. 13.

4. Alberto Delfico (1981). *Multinacionales, sindicalismo y autogestión*. Editorial Cóndor, Quito, Ecuador, p. 24.

5. Adoptamos esta denominación a pesar de que se la ha criticado por eurocentrista, tanto por lo de “América” por el cartógrafo italiano Américo Vesputio (Francisco de Miranda y Simón Bolívar preferían homenajear a Cristóbal Colón y llamar a esta parte del mundo como “Colombia”) como por lo de “latina”, por considerarse que el papel del Lacio es muy remoto (a pesar del origen de nuestros principales idiomas de uso corriente entre nosotros: el español y el portugués en Sud y Centroamérica y el francés hablado en áreas del Caribe). Víctor Raúl Haya de la Torre proponía el término “Indoamérica” que, sin embargo, desde el punto de vista étnico y lingüístico dejaba de lado los aportes a nuestro mestizaje de los componentes ibero y afro americanos. Sin embargo, consideramos que el término *Latinoamérica* (asociado con el *Caribe* como área geográfica/cultural) se ha impuesto históricamente y se ha hecho representativo de una de las características fundamentales de la región: el mestizaje de su población que llega, incluso, a los millones de “latinos” emigrados a Norteamérica.

En la **Segunda Mundialización**, producto de la “Revolución Industrial”, se desarrolla entre nosotros la “cuestión social”, las migraciones internacionales e internas del campo a la ciudad y la introducción del capitalismo frente al cual aparecen las reacciones : las “Internacionales” y la organización obrera, el Derecho del Trabajo, la seguridad Social en un mundo en el cual las Guerras y los totalitarismos imperan en Europa y aparecen entre nosotros los movimientos populares y los “proyectos nacionales”. Se instaaura un modelo productivo capitalista/extractivista, el salariado, “hacienda”, la economía de “enclave”, el desarrollo desigual y en muchos países una industrialización por sustitución de importaciones y el desarrollo del mercado interno.

La **Tercera Mundialización** (o Globalización) también trae consecuencias ecológicas y sociales importantes con la hegemonía del capital financiero transnacionalizado. Cambios geopolíticos e ideológicos: el neoliberalismo, la adopción del Consenso de Washington y las consecuentes reacciones: la mundialización de los derechos humanos, la propuesta del trabajo decente, frente a un modelo productivo: capitalismo transnacional/globalización financiera, cultura neoliberal y las aperturas y “ajustes” económicos muchas veces desbastadores.

3) En esas etapas se muestra un común denominador en su evolución:

a) La **heterogestión**, que hemos definido por oposición a la gestión de la empresa, la economía y la sociedad por los trabajadores, con la hegemonía de diferentes grupos dominantes que fueron evolucionando, modelo que constituye un elemento común a los sistemas predominantes en el mundo en general y en nuestro continente en particular.

b) El **rentismo**, a través de la explotación y muchas veces sobreexplotación de los “recursos” naturales y de los “recursos” humanos, en especial la economía extractiva agraria, minera, petrolera etc. dependiendo de los diversos países y etapas.

La región ha sufrido cíclicas crisis que ponen en cuestionamiento al modelo de empresas privadas y públicas, la creciente monopolización y los graves problemas de distribución de la riqueza que ha llevado a los economistas a caracterizar a la región como la más desigual del planeta, en un mundo con crecientes y graves inequidades⁶ e impresionante concentración del poder y la riqueza en pocas manos.

4) A pesar de importantes avances a comienzos de nuestro siglo, nuestros países no han conseguido logros significativos en sus procesos de integración y, salvo excepciones, tampoco una participación en las cadenas productivas que dominan en la actualidad el comercio internacional. Frente a estos modelos en crisis la búsqueda de salidas y soluciones, comenzando a nivel “micro” con las empresas recuperadas, permite avizorar nuevas propuestas de democracia económica capaces de lograr un aprovechamiento de las capacidades de los protagonistas del proceso económico en las sociedades latinoamericanas y de los avances tecnológicos que están cambiando el panorama productivo en todo el mundo⁷.

II. Autogestión, cogestión, participación: Democracia Económica y ciudadanía productiva

1) En diversos lugares de nuestra región, los trabajadores, actores primordiales de la producción, protagonizan experiencias en las que participan o asumen la gestión empresarial con la participación, la cogestión y la autogestión en sus diferentes experiencias, disímiles modelos y –a veces– contradictorias realidades.

6. Ver Thomas Piketty (2014). *Capital in the Twenty-First Century*. The Belknap Press of Harvard University Press. Cambridge, Mass.

7. Jeremy Rifkin explica cómo la convergencia del internet de las comunicaciones, el internet de la energía y el internet de la logística ha dado lugar al internet de las cosas, un espacio en el que la productividad se incrementa hasta tal punto que el coste marginal de muchos bienes y servicios se reduce considerablemente permitiendo que dejen de estar sometidos a la fuerza del mercado.

Hemos definido este proceso como “democracia económica”, que supone un cambio revolucionario, en primer lugar, en las estructuras y cultura de la empresa.

La etapa de las dictaduras militares del siglo pasado generó en nuestras sociedades una reacción democrática y un consenso social sobre el valor de la democracia para la gestión de nuestros Estados y más aún, la necesidad de profundizar ese modelo con diversas propuestas de “democracia participativa”.

Sin embargo, nuestro modelo empresarial hegemónico sigue siendo autocrático y, por ende, profundamente antidemocrático. En muchos de nuestros países la participación ciudadana se reduce a la ciudadanía política y muchas veces, al acto de votar cada cierto tiempo en elecciones muchas veces fuertemente influenciadas por los medios de comunicación hegemónicos, campañas millonarias “plutocráticas”, escaso entusiasmo en especial de los jóvenes.

La democracia no ha traspasado las puertas de la empresa donde predominan fórmulas tecnocráticas obsoletas y el desperdicio de las capacidades y potencialidades de los trabajadores.

2) Dentro de las concepciones que sustentan la idea de participación en la empresa podemos distinguir dos alternativas básicas:

a) La que podemos denominar concepción “gatopardista” (“que todo cambie para que todo siga igual”) que pretende que los cambios en la empresa dejen intacto en lo básico, la estructura de poder dentro de ella y de la sociedad o la cambien por una nueva estructura de poder que también exprese esquemas de dominación, un nuevo modelo jerárquico en la cual las fuerzas del trabajo estén subordinadas a factores tecnocráticos o burocráticos.

b) Una segunda posición, en cambio, *vincula la transformación de la empresa al cambio social* dentro de las perspectivas de la democracia económica y la ciudadanía productiva.

Estas propuestas ponen en cuestionamiento a la *heterogestión* imperante, definida por oposición a la gestión de la empresa, la economía y la sociedad por los trabajadores, con una organización jerárquica, patriarcal, autocrática, autoritaria contradictoria con cualquier concepto que tengamos de la democracia.

3) Las crisis económicas y financieras recurrentes ponen en cuestionamiento nuestras estructuras estatales y nuestros modelos de empresa, de organización productiva y de distribución de la riqueza nacional, cada vez más ineficientes e inequitativos.

Frente a estas crisis y estos cuestionamientos en toda la región, desde el siglo pasado han aparecido experiencias concretas de democracia económica:

a) **Organizaciones autónomas de los trabajadores** a través de diversas estructuras –muchas veces sindicales– que cuestionan la heterogestión imperante y establecen espacios de poder en muchas realidades de nuestros países. Las “comisiones internas”, los “cuerpos de delegados”, los “comités de higiene y seguridad y delegados de prevención” en muchos de nuestros países fueron ganando espacio y generando una experiencia colectiva entre los trabajadores y cambios culturales y políticos en los lugares de trabajo.

b) **La autogestión en las comunidades indígenas** y diversas formas de recuperación de las tradiciones productivas de los pueblos originarios, así como la revalorización de paradigmas como los del “buen vivir” y la propiedad comunitaria en los territorios ancestrales. El nuevo constitucionalismo latinoamericano y las normas internacionales han reconocido y desarrollado los derechos colectivos de esas comunidades así como el respeto por su forma de vida largamente sojuzgada por la imposición de modelos coloniales y neocoloniales.

c) Las **empresas recuperadas** y diversas formas de organización obrera frente a la pérdida de las

fuentes de trabajo como producto de los ajustes económicos de la imposición de los modelos del Consenso de Washington se han desarrollado en toda la geografía de la región y en diversas etapas, con éxitos y fracasos. En esas experiencias en casi todos nuestros países los trabajadores asumen la gestión empresarial, generan prácticas de gestión en las más variadas actividades productivas de la industria, los servicios, el agro, etc. produciendo nuevos y variados vínculos que ponen en entredicho la estructura vertical y patriarcal del modelo empresarial hegemónico. Estos experimentos permiten el desarrollo de una reflexión doctrinaria que deriva en un corpus conceptual alternativo a las concepciones hegemónicas neoliberales imperantes⁸.

d) **Las cooperativas, mutuales y diversos tipos de empresas de economía social y solidaria**, tanto en el campo (como producto de las diversas “reformas agrarias”) como en la financiación de las actividades productivas (Cooperativas de Crédito), el desarrollo del consumo popular (Cooperativas de Consumo y mutuales), la producción de bienes y servicios en los más variados campos (Cooperativas de Producción, Cooperativas y Mutuales de Seguro, Cooperativas de Transporte, cooperativas de los medios de difusión, etc.). En muchas oportunidades las empresas recuperadas asumen la forma jurídica de cooperativas. También desde el punto de vista doctrinario, en diversos países de América Latina se han desarrollado interesantes aportes en torno al Derecho y Economía Cooperativas.

e) Las experiencias de **participación en las utilidades de las empresas, el control de la producción, la cogestión, el “accionariado obrero”**. El desarrollo de la negociación colectiva como mecanismo cogestivo que, más allá de defensa del empleo y el salario, permite un avance de los trabajadores y sus organizaciones en la correlación de clases de nuestras sociedades y el acceso a bienes y servicios que, a su vez, constituye una de las bases de un modelo económico y social que se basa en el mercado interno.

f) La **perspectiva de género** con la valoración el papel de las mujeres en la democracia económica: cambios en los roles en las empresas recuperadas, en los órganos de cogestión a pesar de la permanencia de los estereotipos en muchas realidades que nos llevan a la necesidad de reglas que promuevan la participación en la realidad latinoamericana.

g) En América Latina y el Caribe es importante destacar el **papel de los jóvenes en las experiencias participativas y autogestionarias**: los ajustes y el modelo neoliberal generan el “rechazo” y la marginación de los jóvenes en el mercado de trabajo, por lo que las experiencias autogestionarias ofrecen nuevas vías de inserción laboral y social, y la necesidad de “ofertas” organizativas adaptadas a las nuevas tecnologías y nuevas subjetividades.

h) Frente a la significativa destrucción del ambiente que significa el actual modelo de desarrollo y de empresa heterogestionada, la democracia económica y la autogestión asumen una propuesta de sustentabilidad medioambiental y productiva y la adopción de tecnologías que permitan un desarrollo armónico con las necesidades de preservación de la naturaleza. En este sentido, son muy importantes de destacar las experiencias de los pueblos originarios, en especial en la zona andina, en las cuales se recupera el concepto de respeto por la madre tierra, la *Pachamama* y la recuperación de tecnologías, productos y saberes ancestrales.

8. Ver una síntesis muy completa en el trabajo de Floreal Forni y Nicolás Dzembrowski “La Economía Social en Europa y en América Latina” en Cros, Cecilia et al. *La Producción del trabajo asociativo*. CICCUS, Buenos Aires, 2010, pp. 339 a 355.

III. Participación, democracia económica. Estado y sindicatos

1) Aunque en este artículo no intentamos un análisis del Estado en la región, es imprescindible realizar algunas apreciaciones dada su importancia como promotor o freno de la democracia económica, y teniendo en cuenta que el proceso de democratización en los planos económico y social tiene una estrecha correlación con la democracia política y el proceso de transformación de nuestros Estados rentistas, dependientes y patriarcales. Por ello debemos partir de nuestros Estados reales y concretos de los que apuntaremos algunas características⁹.

2) Las crisis globales, los procesos de integración, la emergencia de regionalismos y localismos, el deterioro del poder estatal y las ideologías satanizadoras del Estado y deificadoras del mercado como ordenador social, la propia irrupción de los derechos humanos de primera generación que limitaron el poder estatal frente a los ahora “ciudadanos” y antes súbditos y frente a sus propios trabajadores, antes meros agentes obedientes y ahora sujetos de derechos laborales individuales y colectivos.

Muchos de nuestros aparatos estatales suelen ser comparativamente más endebles: sus instituciones generalmente fueron trasplantadas de modelos ajenos a las realidades políticas y socioculturales nacionales y por ende, disfuncionales.

3) De esta manera, cayendo en la tentación “taxonómica” podemos diferenciar tres tipos básicos de “democracia económica”:

a) **Filo Estatal:** Cuando el Estado “promociona” la participación, la cogestión o la autogestión a través de normas (incluso constitucionales) y con el apoyo financiero y técnico, convirtiéndola en algunos casos el “ideología Oficial” como en la Yugoslavia de Tito o el Perú de Velazco Alvarado. En general muchas constituciones de la región promocionan el cooperativismo y muchas leyes laborales facilitan las convenciones colectivas o mecanismos de codeterminación en áreas como la salud y la seguridad en el trabajo.

b) **Neutra:** Cuando el Estado ni promociona ni reprime las experiencias de democracia económica: es el caso de experiencias como las de Mondragón en el país vasco, las EAT (empresas administradas por sus trabajadores del Perú de los años setenta) y muchas mutuales y cooperativas en nuestros países en los cuales, a pesar de una declarativa protección del Estado en la práctica deben enfrentar en el mercado a organizaciones oligopólicas y monopólicas. Se trata muchas veces de experiencias valiosas pero aisladas que no ponen en peligro la preponderancia de los intereses hegemónicos representados en el Estado. Algunas experiencias de Cooperativas de Producción en ciertas etapas históricas podrían incluirse en esta categoría igual que experiencias cogestivas en el marco de relaciones obrero patronales con escasa participación real del Estado.

c) **Contestaria:** Son los casos en que los trabajadores gestionan o cogestionan los medios de producción *contra* el sistema jurídico, muchas veces bajo la represión del aparato estatal y como parte de la lucha social y política: las tomas de tierra en muchos de nuestros países, las ocupaciones de fábricas y minas.

9. En primer lugar, a pesar de los intentos “uniformizadores” de los organismos del Consenso de Washington es obvio destacar lo difícil de las generalizaciones en la región. El Estado brasileño y el haitiano, el venezolano y el chileno tienen diferencias notorias de todo tipo. De allí la salvedad de lo inadecuado que puede resultar aplicar el mismo esquema a todos los países. En los llamados países desarrollados las diferentes instituciones gubernamentales han sido resultado de una larga evolución y se consolidaron conjuntamente con el desarrollo de las fuerzas productivas. El nacimiento de los Estados Nacionales y su posterior desarrollo sufrió del embate de guerras intestinas y de feroces luchas por mercados y hegemonías que solamente en el siglo pasado dieron lugar a dos terribles guerras con millones de muertos y destrucción.

Dependiendo de los cambios políticos y de las coyunturas muchas experiencias y procesos van mutando y habiendo nacido como “contestatarias” logran el apoyo del Estado o, viceversa, habiendo tenido un cierto apoyo estatal como las Empresas Recuperadas en varios de nuestros países, pasan a ser neutras y hasta contestatarias cuando cambia en esquema político como en las experiencias históricas de las empresas del Área de Propiedad Social de Chile o las EPS de Perú o en recientes casos de Brasil o Argentina con el cambio del signo político gubernamental que afectó gravemente el papel del Estado en las empresas de economía social.

4) El papel del trabajo y las organizaciones de trabajadores y empleadores frente a la precarización, la “flexibilización” y “el fin del trabajo”.

Es casi un lugar común la afirmación que uno de los pilares de la participación, la cogestión y la autogestión es una fuerte organización sindical y el desarrollo de la conciencia de los trabajadores.

Los cambios históricos, económicos y tecnológicos que atravesamos imponen al movimiento de los trabajadores nuevas estrategias y, en muchos países, una profunda renovación capaz de hacerlas aptas para estos desafíos.

En el siglo XIX, y en algunos países de América Latina en el XX, los trabajadores como reacción frente a las condiciones de vida y de trabajo que les imponía el capitalismo construyeron instrumentos para la defensa de sus intereses: los sindicatos, las mutuales y cooperativas y organizaciones políticas “de clase” con diferentes signos dentro de un espectro ideológico propio de la época.

El sindicalismo, en un comienzo reprimido por las normas inspiradas en el liberalismo económico como la *lex Chapelier*, después apenas “tolerado” y en constante contradicción con el sistema político, va sufriendo un proceso de integración al sistema económico en general, y en muchos casos en América Latina y el Caribe, de participación en movimientos nacionales como el traballismo en Brasil, el peronismo en Argentina y el cardenismo en México que desarrollan una legislación laboral y previsional protectora y un esquema de integración al Estado de organizaciones sindicales de masas organizadas por rama de actividad.

En estos países se desarrolla, por una parte un sindicalismo de masas con estructuras poderosas y fuerte institucionalización, pero por otra parte una fuerte burocratización que convierte en muchos casos a la dirigencia sindical en gestores e intermediarios del conflicto y en otros casos en dirigentes alejados de la vida cotidiana y los intereses de sus propias bases.

En otros países de la región las estructuras orgánicas son obsoletas impuestas por una normativa que busca la división de los trabajadores mediante la imposición del modelo del sindicato por empresa y las estrategias de precarización de las relaciones de trabajo.

Las demandas de autonomía y democratización sindical y de ampliación de la participación de los trabajadores en sus propias organizaciones constituyen un elemento fundamental para el debate de nuevos retos de un sindicalismo que ha desarrollado estructuras internacionales que han dejado atrás viejas divisiones que enfrentaban diferentes estructuras e impedían la unidad de acción y la adopción de programas cuestionadores de la heterogestión imperante.

De esta suerte, independientemente del rol que asuman los trabajadores y sus organizaciones frente al Estado, creemos que es importante evaluar el papel de los sindicatos frente a la cogestión y autogestión, en este sentido podemos ensayar tres categorías:

a) *Participación, cogestión y autogestión pro-sindical:*

Cuando las organizaciones de trabajadores asumen un papel protagónico en el proceso, como en las empresas o cooperativas de trabajo auspiciadas por los sindicatos, por ejemplo las cooperativas mineras organizadas por la Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia, el periódico “El Ciudadano” impulsado por el Sindicato de Prensa de Rosario, la cogestión de SEGBA (Servicios Eléctricos del Gran Buenos Aires) en la década de los setenta, impulsada por el Sindicato de Luz y Fuerza.

b) **Neutra**

La experiencia nace al margen de las organizaciones sindicales, por su inexistencia o indiferencia, pero no llega a hacerse competitiva con ellas como ocurre con cooperativas o empresas de trabajadores o sistemas de participación en las cuales no interviene la organización sindical.

c) **Competitiva**

En los casos en que la participación o la autogestión nace o se desarrolla en conflicto u opuesta a las organizaciones sindicales. La Ley de Propiedad Social peruana subordinaba la directiva sindical a la empresarial previendo posibles conflictos. En muchas empresas autogestionadas o participadas surgen conflictos entre sindicatos y directivas empresariales en virtud de las contradicciones propias de esas experiencias y las dificultades prácticas de su desarrollo en un mercado competitivo.

Creemos que la lucha sindical, en su desarrollo reivindicativo y político debe confluir con las experiencias de participación, cogestión y autogestión y con las propuestas de ciudadanía productiva, generando un avance cualitativo en los programas sindicales con el protagonismo de los trabajadores.

También es estratégicamente importante en la región para las empresas de la economía social desarrollar sus relaciones y alianzas con las organizaciones de trabajadores y adoptar progresivamente los derechos y deberes de los trabajadores asociados, en el marco de la idea común de los principios del Derecho Social y dentro de los mandatos de las normas de las Convenciones Internacionales de Derechos Humanos en el trabajo ratificadas en el sistema americano en la materia¹⁰.

5) Experiencias de democracia económica Latinoamericanas y Caribeñas

a) Muchas experiencias de participación, cogestión y autogestión han sido exitosas en la región, en diferentes épocas y países. Sin embargo, también es importante estudiar autocríticamente los casos de frustraciones y los problemas con el Estado (cambios regresivos como los que en muchos países estamos viviendo), con el mercado (concentración económico-financiera: oligopolización y monopolización), de las organizaciones sociales y el entorno político y cultural (el individualismo y la transculturización) y con nuestros “modelos” de democracia económica adoptados. Por estas causas, se ha generado, junto con las experiencias exitosas, un verdadero “cementerio” latinoamericano y caribeño cuyo proceso histórico hemos analizado¹¹.

b) Crisis como oportunidad: Actualmente la región, con excepciones, afronta varias crisis superpuestas: En la inserción en el mercado mundial, con escasa participación en las cadenas productivas; crisis política aún en países como Brasil que habían logrado cierta consolidación de su sistema político; y, en general, – crisis de la representación/ crisis del Estado.

Desde el punto de vista social la actual coyuntura muestra una agudización de la crisis en la distribución del ingreso: marginalidad creciente con sus secuelas sociales.

También debemos destacar una crisis tecnológica, con problemas de desigualdades sociales en la adaptación a las redes y nuevas tecnologías

Estas crisis tienen como marco una crisis “civilizatoria” y problemas culturales arraigados por nuestro desarrollo histórico signado por el modelo de “Civilización y Barbarie” impuesto desde el siglo XIX.

Sin embargo, para las propuestas de democracia económica estas crisis son también oportunidades que los actores de la democracia económica y para trabajadores y sus organizaciones que deben asumir como desafíos para el avance de propuestas alternativas y superadoras, basadas en la creatividad colectiva de sus participantes.

10. Ver Francisco Iturraspe. *Situación Jurídica de los trabajadores de las Cooperativas y Empresas de Economía Social y Solidaria* en Editorial Zeus, Revista 4, T130, pp. 391 a 397, Rosario, 2016.

11. Ver Francisco Iturraspe Oviedo. *Participación Cogestión y Autogestión en América Latina* (dos tomos), Editorial Nueva Sociedad, Caracas-San José, 1986.

Bibliografía

- CORAGGIO, José Luis (2013). *Economía Social. Concepto y Prácticas*. Universidad General Sarmiento, Buenos Aires.
- CROSS, Cecilia y BERGER Matías (Ed.) (2010). *La producción del trabajo asociativo*. Ediciones CICCUS, Buenos Aires.
- DELFIÑO, Alberto (1981). *Multinacionales, sindicalismo y autogestión*. Editorial Cóndor, Quito, Ecuador.
- FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma (Ed) (2016). *Empresas gestionadas por sus trabajadores*. CIRIEC.
- ITURRASPE OVIEDO, Francisco (Ed) (1986). *Participación Cogestión y Autogestión en América Latina* (dos tomos). Editorial Nueva Sociedad, Caracas, San José.
- _____ (Ed.) (2012). *América Latina: Estado y Derecho en la Era de la Mundialización*. Universidad Central de Venezuela, Editorial Académica Española, Madrid.
- _____ (Ed.) (2016). *Situación Jurídica de los trabajadores de las Cooperativas y Empresas de Economía Social y Solidaria*. Editorial Zeus, Revista 4, T130, pp. 391 a 397, Rosario.
- MANTERO de SAN VICENTE, Osvaldo (1981). *Cogestión en la Empresa*. ILDIS, Caracas.
- PIKETTY, Thomas (2014). *Capital in the Twenty-First Century*. The Belknap Press of Harvard University Press. Cambridge, Mass.
- RAZETO, Luis (1981). *Economía de solidaridad y mercado democrático*. PET, Santiago de Chile.
- ROSANVALLON, Pierre (1979). *La Autogestión*. Editorial Fundamentos, Madrid.
- RIFKIN, Jeremy (2014). *La sociedad del coste marginal cero*. Ed. Paidós, Barcelona.
- SCHUJMAN, Mario Saúl (2016). *La Economía Social, solidaria y Comunitaria en el contexto del Poder Global, el Estado y el Derecho*. UNR Editora, Rosario.

Conceptualización de la participación en las organizaciones de la economía social, solidaria y comunitaria

Mario Schujman¹²

La participación de los asociados y de la comunidad en las organizaciones y empresas de la Economía Social y Solidaria, constituye una precondition para que las formas legales se traduzcan en democracia política y económica substancial.

El tipo jurídico es muy importante para configurar organizaciones y empresas enraizadas y al servicio de las necesidades de sus asociados y de la comunidad, pero esta sólo se materializa y se hace efectiva, cuando la participación se traduce en el funcionamiento en la realidad de esas entidades.

Sin embargo, para la “institucionalización” de prácticas participativas son muy importantes las normas que establezcan su obligatoriedad o que induzcan su vigencia, aunque una vez establecidas sea todavía necesario recorrer el arduo camino de la praxis e incorporarlo a las prácticas cotidianas internalizadas por la organización y sus integrantes.

Conspira en sentido contrario la sociedad que mercantiliza la vida e induce el facilismo que consiente la repetición de prácticas autoritarias y simultáneamente sumisas por comodidad, los comportamientos verticales y jerárquicos, el individualismo que fomenta la falta de compromiso y solidaridad, y la cotidiana búsqueda del resultado y la satisfacción inmediata de necesidades y apetencias.

Por ello es tan importante la reflexión de los propios actores sobre esta temática, porque son quienes en hechos y comportamientos expresan la realidad de las organizaciones, sin la cual no hay teoría académica sustentable.

Tampoco el concepto tiene un significado unívoco. Existen muy diversos grados y niveles que reflejan la participación de los asociados y de la comunidad en las organizaciones y empresas de la economía social y solidaria.

No hay modelos de participación, sólo su búsqueda permanente, sólo su práctica, y esta se verifica en cada organización de manera diversa.

Por ello la utilización de parámetros, es útil para aprehender la realidad, pero no la sustituye, y para poder estudiarla, porque nos permite distinguir funciones, en la gobernanza, la administración, la ejecución y el contralor de las organizaciones y a valorar la participación en cada una de ellas, a entender la importancia de la comunicación, y de la vinculación con terceros interesados en esa organización.

El profesor Oscar Bastidas Delgado de la Universidad Central de Venezuela, en un trabajo preparado específicamente para este proyecto¹³ (Bastidas Delgado, 2017: 9) distingue dos modelos extremos para analizar la participación y distingue la distancia que separa al modelo “burocrático” participado del modelo “autogestionario”.

12. Coordinador del proyecto aprobado por Resolución SPU Ministerio de Educación 2641 E -14.12.16.
Presidente de la Asociación Iberoamericana de Derecho Cooperativo, Mutual y de la Economía Social y Solidaria.
Co Director y Docente de la Maestría en Entidades de la Economía Social de la Universidad Nacional de Rosario.

13. Oscar Bastidas Delgado (2017). “Guía de apoyo a la participación y la autogestión en las Cooperativas”. Papel de trabajo elaborado para la Maestría en Entidades de la Economía Social de la Universidad Nacional de Rosario, como apoyo al Proyecto “La participación de los asociados en las Entidades de la Economía Social y Solidaria”.

Y en el camino que opone como extremos de un mismo fenómeno esos modelos, se materializan las funciones que estudia la teoría de la administración (*dirección planificación, coordinación, ejecución administración y control*) que a su vez le permiten formular el siguiente concepto operativo de las organizaciones.

Una organización es una institución social caracterizada por un sistema de actividades desempeñado por sus integrantes en función de lograr fines y objetivos preestablecidos, compuesta por tres tipos de actividades claramente diferenciadas; estratégicas, de coordinación y operativas, desarrolladas por diferentes estamentos de actores, o por los mismos actores cuando propenden a la autogestión, responsables de realizar los subprocesos administrativos (planificación, dirección, organización, ejecución y control) y las funciones administrativas (mercadeo o servicio, producción u operaciones, personal, financiera, y administrativa y contable, y otras de apoyo), siendo su comportamiento y objetivos profundamente incididos por los valores y principios de sus actores y las características del medio donde se desenvuelve (Bastidas Delgado, 2017: 13).

La participación incluso en su forma autogestivas no excluye la función del liderazgo.

Bastidas bucea en la controvertida función de liderazgo y su relación con la práctica de la participación que constatamos en los hechos, y que tiene muchísima trascendencia en las Organizaciones de la Economía Social y Solidaria, y transcribe una cita de Acuña (2003:70) en la que este autor afirma que las relaciones entre participación y liderazgo son *producto de acciones de liderazgo por autoridades quienes en forma deliberada y concertada buscan construir y mantener un sistema social en donde prendan y se plasmen principios democráticos y participativos*, una consecuencia casi inmediata de la participación en las organizaciones es que ella *...se encarna en políticas, estructuras y procesos que permiten y estimulan que asociados y trabajadores se involucren de manera efectiva en la operación de la organización* (Eduardo Acuña, 2003: 70/84)¹⁴.

Los liderazgos no son imprescindibles en las organizaciones, pero cuando se generan naturalmente, sí es absolutamente necesario que quienes lideran generen una amplia participación democrática de asociados y de la comunidad.

Pero quizás donde se aprecie en mayor medida la importancia que tiene la naturaleza de la participación de los trabajadores y de la comunidad en la dirección, la administración, la ejecución y el contralor de las organizaciones es cuando se analiza el tipo de inserción que estas tienen en relación a la comunidad y a proveedores, adquirentes de los bienes y servicios que producen y a todo tipo de terceros interesados en estas entidades.

Las propias empresas lucrativas buscan mecanismos de gestión formalmente democráticos, que sustancialmente se someten a un centro de imputación que es simultáneamente el que resuelve el destino de la acumulación de la riqueza y el poder, y así con propósito diverso, pasan en su relacionamiento del fordismo al toyotismo y finalmente en su vinculación con otras organizaciones empresarias de cualquier tipo (distritos industriales y comerciales, clústers, y otras formas de entramados y redes de todo tipo: Locales, regionales, nacionales y transnacionales).

Un mercado y una sociedad global que recorre un camino que excluye o devora a las organizaciones de la economía social. El camino que simultáneamente concentra la riqueza y fragmenta a las organizaciones empresarias oligopólicas, sin afectar su capacidad intrínseca de manipular y manejar estados y gobiernos.

14. Eduardo Acuña (2003). "Un marco conceptual para el estudio de la participación". *Revista Unircoop*. Vol. 1. Nº 1. pp. 70-84. Canadá: Université de Sherbrooke (Citado por Bastidas Delgado 2017:23).

Estas organizaciones globales y regionales están sufriendo una profunda transformación que Carrillo y Novick (2006:1/2)¹⁵ definen como *El espacio económico conformado por una firma organizadora núcleo, su conjunto de proveedores y clientes y las interrelaciones derivadas tanto de las transacciones de compraventa, como de los flujos de información, experiencias y conocimiento que circulan por los canales formales e informales*, y de la Garza completa el concepto cuando afirma que *tuvo que llegar la primera fase de la crisis global actual (2001/3) para advertir que el proceso de subcontratación o el reconocimiento de las formas identificadas en los noventa como redes, cadenas de valor o clústers, eran en buena medida formas de subcontratación* (De la Garza 2012:9)¹⁶.

Estas últimas están enderezadas a reducir costos y a maximizar ganancias, y a flexibilizar y precarizar el trabajo de quienes producen la riqueza, mientras que las organizaciones de la economía social, por el contrario, con mayor eficacia, se encadenan y se vinculan con sus socios y con la comunidad justamente para promover y optimizar la prestación de mejores servicios, lo que sólo es posible creando los lazos que engendra la confianza de la reciprocidad y la solidaridad. La confianza a que da lugar la participación. Se dirigen a redistribuir la riqueza y el poder.

El análisis de las organizaciones y del valor que tiene la participación, no puede ser hecho prescindiendo de su inserción en un mercado, y en una sociedad global que las incide permanentemente y para encontrar sitios específicos en ese mercado, y para modificar en los asociados y la comunidad los valores y los principios que introducen la competición y el egoísmo individualista, las organizaciones de la economía social deben recurrir inexorablemente y como único camino, a la participación de sus asociados y de la comunidad en el socio metabolismo de cada organización.

Este grado de complejidad nos indica que la participación en sus diversas formas es necesario apreciarla en cada organización, y a través del tiempo.

Requiere de esfuerzos permanentes y conscientes, de los propios asociados, de los terceros interesados, de sus administradores y fiscalizadores. De aquellos que por diversas razones tienen dificultades objetivas o subjetivas para participar, pero fundamentalmente de quienes ejercen liderazgo, de quienes tienen el poder que los demás actores le confieren.

Andrea Sarnari¹⁷

El punto de partida en la conceptualización de la participación en las organizaciones de la economía social, solidaria y comunitaria, lo estaremos poniendo en entender aquella participación desde los dos aspectos centrales que diferencian al sector de la economía social, en tanto serán propietarios de sus medios de producción y a la vez usuarios de los mismos, serán dueños y trabajadores, o usuarios, siempre en ese doble rol.

15. Carrillo, J y Norrick, M. "Eslabonamientos productivos globales y actores locales. Debates y Experiencias en América Latina". Citado por Victoria Basualdo y Diego Morales en *La tercerización Laboral*. Editorial Siglo XXI. Buenos Aires. Argentina. Flacso. Cels. 2014:57.

16. De la Garza, E. (2012). "En La subcontratación y la acumulación de capitales en el nivel global. En la Subcontratación Laboral en América Latina. Miradas multidimensionales". Escuela Nacional Sindical. Colombia. Citado por Victoria Basualdo y Diego Morales. *Ob. cit.*, 2014:58.

17. Investigadora. Maestranda de la Maestría en Entidades de la Economía Social.

En tanto nos tendremos que situar que la participación será de índole social y económica, también por el doble carácter de las organizaciones de la economía social.

Entonces en un sentido amplio, la participación resulta un camino del fortalecimiento de la democracia o, al decir de José Luis Rebellato y Luis Giménez, desde un punto de vista ético, el pasaje que la gente hace en un rol activo y no como meros objetos de prácticas externas.

Estos autores a los que referimos nos manifiestan que “una concepción integral de la participación debe contener al menos los tres sentidos principales que connota el término: formar parte, tener parte y ser parte”.

Participar es en primer lugar formar parte, es decir pertenecer, ser parte de un todo que lo trasciende... el sentimiento de pertenencia contiene el germen del compromiso con el todo en el cual uno se siente incluido (Rebellato y Giménez 1997: 128)¹⁸, en esta concepción los autores, hacen mención a que participar es tener parte también, en el sentido del rol o función que tiene el actor en ese todo en el que se es parte. Y por último sostienen que la acción de tomar parte debe ser entendida de manera que la toma de decisiones incida en el devenir de los hechos o acontecimientos.

Estaremos en presencia de participación cuando los integrantes de una organización social propongan y decidan como conformarla, quienes serán sus autoridades, cuál será el rol de cada uno, como colaborarán y se controlarán entre ellos, como intercambiarán con la sociedad, como se repartirán los frutos obtenidos de sus actividades.

Pero también estaremos hablando de participación cuando se proponga la agenda diaria de trabajo, se tomen las decisiones cotidianas, se lleven adelante negocios o relaciones comunitarias. Lo más importante al hablar de participación, entendemos que, en cualquiera de estas dimensiones, el actor tenga identidad con la organización, se sienta parte y entonces podrá tomar parte, que se traducirá en la toma de decisiones de la organización.

Sostiene Hagen Henry que *El funcionamiento de las cooperativas, en contraposición con el de las empresas capitalistas, depende de la participación de los asociados, quienes deben ser capaces de tener una influencia efectiva en los asuntos de la organización. Sin embargo, por su condición de entidad jurídica que opera como una empresa, la cooperativa debe ser capaz de actuar, hasta cierto punto, de manera independiente* (Hagen Henry, 2013)¹⁹.

Para lo cual el autor citado manifiesta que la legislación deberá tener presente la aplicación simultánea del principio de democracia, conjuntamente con el principio de eficiencia económica, es decir, atender al mismo tiempo, la doble dimensión de la cooperativa en su carácter asociativo y empresarial.

Hagen Henry en su libro *Orientaciones para una Legislación Cooperativa*, continúa diciendo que *Un ABC de una ley de cooperativas. La organización interna y la distribución de competencias entre los diferentes órganos de la cooperativa deben ser un reflejo de esta naturaleza dual*.

En términos generales, los asuntos relacionados con el carácter asociativo de la cooperativa –por ejemplo, las elecciones para cargos de dirección y toda otra decisión importante en esta materia– deben reflejar la voluntad de todos los asociados, con independencia del monto de sus contribuciones financieras.

18. José Luis Rebellato y Luis Giménez (1997). *Ética de la autonomía; desde la práctica de la Psicología con las comunidades*. Editorial Roca Viva. Pág. 128.

19. Henry, Hagen. *Orientaciones para la Legislación Cooperativa*. Segunda Edición. Año 2013.

Estos temas deber ser tratados por la asamblea general.

Los asuntos relacionados con la dimensión empresarial de la cooperativa deben ser tratados por el consejo de administración.

La gestión cotidiana de la empresa debe ser delegada por el consejo de administración en un gerente (profesional) que trabaje bajo su supervisión.

Esta delimitación de competencias tiene la finalidad de prevenir las ineficiencias que se presentan cuando asociados no informados conservan demasiadas potestades sobre la gestión y la de evitar la pérdida de identidad cooperativa cuando los asociados no tienen el control efectivo sobre la gestión debido a que los administradores utilizan su información sin consultar apropiadamente con ellos (Hagen Henry, 2013:89).

En un mundo globalizado, donde el mercado es el mecanismo regulador de los contextos socio culturales y económicos, predominante en la estructuración de la vida diaria de las personas, y muy penetrado en la cultura juvenil, identificamos como herramienta a la cooperativa, que tiene una intervención socio cultural, irrumpiendo con la exclusión propia de lo descrito anteriormente.

La interacción de actores, jóvenes entre sí, o jóvenes y adultos, mujeres, estudiantes, y con variadas características personales, pero que tienden todas ellas a dialogar entre sí, comunicarse, intercambiar ideas, proyectos, necesidades, nos pone en evidencia una manera de participación cooperativa.

Esta forma de participación será sin dudas, un espacio de construcción de otros donde también será necesaria la participación.

Ahora bien, la participación en si misma puede tener variables y grados indeterminados, sirviendo a un fin predeterminado por las normas culturales o legales, aquí es donde nos ubicamos en la participación activa de asociados y jóvenes cooperativistas en función de utilidad para la transformación y el fortalecimiento de la organización.

Mirando desde este prisma nos ubicamos en el campo de la participación como estrategia de poder de los miembros de la cooperativa en sus diferentes espacios como fuerza transformadora, como sostiene Rebellato los sujetos dejarán de ser meros observadores externos para convertirse en sujetos activos de cambio y colaboración.

El asociado a la cooperativa participa en mayor o menor medida en el Gobierno de la cooperativa, en su administración y en su contralor.

En el Gobierno se involucra mediante los instrumentos establecidos por la tipología legal en la que nos encontramos a través de las Asambleas, en su administración se involucra en el marco del Consejo de Administración y en su contralor a través de los órganos de fiscalización.

Las Asambleas conforman el órgano no permanente pero transversal a la vida institucional y fundamental en la toma de decisiones estratégicas. Se define en su esencia por la participación libre y democrática, con la responsabilidad absoluta de las decisiones trascendentes y que serán las guías del desarrollo cooperativo.

Los acuerdos o resoluciones de la asamblea conforman la voluntad de la empresa solidaria respecto de los asuntos sometidos a su decisión (García Müller, 2014).

El equilibrio en la distribución del poder de los asociados, encuentra otro espacio de toma de decisiones

de manera democrática, en el funcionamiento del Consejo de Administración. Este espacio de decisiones pretende ser un lugar con mayor agilidad y conocimiento específico sobre las cuestiones cotidianas, que hacen a un buen funcionamiento empresarial y social de la Cooperativa.

En este ámbito del Consejo de Administración, es sumamente necesario que los consejeros cuenten con la libertad necesaria para la toma de decisiones, siempre bajos los parámetros estatutarios y decisiones tomadas por las Asambleas. Este órgano debe funcionar con habitualidad, y en la medida que la gestión de la cooperativa en particular lo requiera, para poder realizar una gestión eficiente.

Es un órgano de funcionamiento continuo y de elección periódica, lo que permite la participación activa y dinámica de más asociados y la revisión de la gestión dentro de los plazos y modos de elección previstos en la legislación y en los estatutos.

Por último, el órgano de contralor, es el mecanismo de equilibrio en el control de acciones y decisiones tomadas por aquellos asociados que han sido elegidos por el conjunto para llevar adelante el destino de la cooperativa.

El funcionamiento del contralor por los pares debe garantizar los principios cooperativos y las decisiones democráticamente tomadas por la comunidad cooperativa.

Niveles de participación

La Participación en Cooperativas y Mutuales La participación de los asociados

Alfredo Moirano

La participación del asociado mide la calidad cooperativa de una entidad de esta naturaleza. Esto es, a mayor participación, mayor calidad cooperativa y viceversa. Y no se trata de una cuestión menor.

En efecto, la falta de participación o su escasez debilitan a la entidad o, peor todavía, la dejan en manos de directivos que pueden ser inaceptables. Esto es fácil de observar en las asambleas con poca concurrencia o con asistentes que no están en condiciones de objetar nada ni de pedir mayor información.

A nadie escapa que esto va de la mano con la educación y la capacitación cooperativas. En la medida que la entidad es un medio, una herramienta, para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales de los asociados. Siendo así, sin educación y capacitación cooperativas como actividades permanentes de la entidad, amargo será el desengaño, en orden a lo que se expresa a continuación.

La cooperativa como empresa desarrolla sus actividades ajustándose a una doctrina elaborada a lo largo de más de un siglo y medio y a un tipo asociativo y un marco normativo establecidos por el estado. Sin embargo, con ser tan importante, todo esto no está expresando la totalidad del conjunto que permite identificar a la cooperativa: el universo de personas que integran una cooperativa y las personas físicas que forman los órganos sociales, todos ellos hacedores y protagonistas del movimiento solidario en general y de cada cooperativa en particular.

Esto se relaciona con los conceptos que encierran las expresiones: cliente, asociado-usuario y asociado. Esta última es la única válida.

En efecto, quien se considera cliente de la cooperativa, está equivocado y también lo está la misma cooperativa, porque no supo despertar en su comunidad el sentido de pertenencia ni instalar la diferencia entre una organización de la economía social y la empresa comercial. La expresión asociado-usuario también es errónea, porque, precisamente, se es asociado porque se utilizan los servicios de la cooperativa, y se es usuario porque se es asociado. Esa expresión doble termina en desvíos que lesionan la doctrina y el campo cooperativo. La voz debida es asociada, porque contiene en sí misma el concepto de usuario de los servicios y, se agrega, porque las cooperativas no son sociedades (lo que impondría el uso de la voz *socio*, que no es el caso).

La Alianza Cooperativa Internacional pone en evidencia esta realidad porque repetidamente valoriza la participación de los hombres y mujeres que son y hacen una cooperativa. En el primer principio advierte sobre la necesidad de aceptar las responsabilidades de asociarse; en el segundo, define a las cooperativas como organizaciones gestionadas democráticamente por los asociados, quienes participan activamente en la fijación de políticas y en la toma de decisiones, señalando que los hombres y mujeres elegidos como representantes son responsables ante los asociados; en el tercero, exige la contribución equitativa en la formación del capital social; en el quinto, propone la educación y la capacitación dirigidas a los asociados, representantes elegidos, administradores y empleados; en el séptimo, nuevamente exige políticas aprobadas por los asociados.

Esta referencia constante a la participación activa de hombres y mujeres no es casual ni declamativa. Expresa una característica esencial de estas entidades y, como tal, la necesidad de esa participación como condición de su subsistencia.

Esto resalta uno de los aportes que debe realizar el dirigente cooperativo: promover y causar la participación de los asociados. Esta participación, casi no es necesario decirlo, requiere de la concientización de cada asociado y asociada de la cooperativa, que supone que cada cual asuma sus responsabilidades. Cuanto más informado y concientizado esté cada uno, menor será el daño que puedan causar los que proceden de mala fe, los detractores o los desinformados.

Pero las condiciones para la participación hay que crearlas. Sucede que la asamblea se realiza una vez al año; a veces, puede haber alguna más de carácter extraordinario, pero esto es insuficiente para alcanzar el compromiso y la participación.

Surge así necesidad de las comisiones de asociados que de ninguna manera oponen los conceptos de democracia y eficiencia, sino que, por el contrario, los hacen posibles.

Estas comisiones hacen posible el cambio de una democracia representativa a una participativa. Además, permiten: instalar en el conjunto de los asociados el ideario y la práctica cooperativos; desarrollar una vasta estructura de comunicación entre los asociados y los dirigentes de la entidad; detectar y formar los nuevos dirigentes.

No hay prácticamente tarea que no pueda encomendarse a estas comisiones: compras, control presupuestario, relaciones con la comunidad, educación y capacitación, y cualquier otro tema que haga al fortalecimiento de la entidad, su desarrollo y su mayor inserción en la comunidad.

Para el tema, que puede despertar algún escozor en dirigentes desinformados, cabe finalizar recordando una expresión de Luigi Luzzatti: “las cooperativas deben ser un palacio de cristal, donde nada esté vedado al conocimiento de los asociados” y otra de Pepe Mujica: “Una buena dirigencia es la que deja otra mejor en su reemplazo”.

Andrea Sarnari

En general entendemos, hay una dificultad de participación activa de las personas en la vida de las instituciones cooperativas, que se ha sucedido por el devenir de hechos históricos generadores de un modelo de sociedad, y en el que la participación de los individuos se ha visto afectada en los procesos colectivos.

A partir del Consenso de Washington, con la definición clara de lograr la disciplina fiscal, se comienza un proceso de globalización, privatización y desregulación, que directamente atenta contra los procesos de construcción colectiva y social; posicionando al individuo en una competencia permanente con sus pares, bajo el discurso de la Revolución Productiva y la eficiencia.

Siguiendo a Eduardo Acuña, Alejandra Núñez y Mario Radrigán tomaremos en cuenta tres aspectos que colaborarán en la lectura del grado y el cómo se lleva adelante la participación en la gestión de la Cooperativa. “El primer aspecto nos hace ver que la presencia y fortaleza de la participación es producto de acciones de liderazgo ejercida por autoridades quienes en forma deliberada y concertada buscan construir y mantener un sistema social en donde prendan y se plasmen principios democráticos y participativos.

Esto supone que las autoridades en sus actos de liderazgo se inspiran en una ideología que atribuye a la participación el carácter de valor nuclear para articular las relaciones humanas al interior de los grupos.

Reconocemos cuatro ideologías que dan sustento a la participación, la democrática, la socialista, la del desarrollo y crecimiento humano y la que promueve la eficiencia y la productividad. Un segundo aspecto se refiere a las propiedades que deberá contar la participación para que ésta se materialice con vigor en la vida de las organizaciones (...) El sistema de participación supone la existencia de políticas oficiales

que fomentan y respaldan de manera formal la participación de las personas, con una apertura a recoger también expresiones e iniciativas de participación informal a través de las cuales se viertan posiciones e intereses de variada naturaleza que pueda tener la gente (...). El tercer aspecto advierte que los procesos participativos están sujetos a experimentar restricciones según factores contextuales de contingencia (Acuña E. et al., 2003:71).

La participación en la Cooperativa se constituye en su esencia misma, es en sí una empresa de participación. Una persona un voto, constituye la base de esa participación, centrada en la persona y no en el capital, y poniendo el interés supremo en la capacidad de los asociados en dirigir y gestionar su empresa de doble carácter económico y social. Concebir esta forma de participación es dar sustento a una base democrática de la cooperativa, inviolable por principios. La participación puede ser formal o informal, aunque en las Cooperativas las formalidades vienen unidas a lo establecido por la norma para el tipo legal e íntimamente ligada a la identidad de la organización, a sus principios caracterizantes y fundantes, así lo sostiene Mozas Moral:

En el cooperativismo, la participación es un concepto que se incluye en la legislación, aunque no se relaciona con los trabajadores, sino que se refiere a la participación de los socios en las organizaciones de las que son copropietarios. En la literatura sobre el mundo cooperativo, cuando se habla de participación, se refiere básicamente al principio de gestión democrática por parte de los socios (Mozas Moral, 2002).

Ahora bien, esa participación de la que venimos hablando, encuentra algunas limitaciones por motivos de diferentes características y circunstancias. Una de las características que limita la participación cooperativa en cooperativas agrícolas y ganaderas tradicionales en nuestro país, es sin lugar a duda la edad. Los jóvenes, hijos de productores agropecuarios, que son los asociados a la cooperativa, al no poseer la explotación a su nombre y comercializar con la cooperativa, no acceden a la categoría de asociado a dicha cooperativa, y ello limita en edad la participación.

Participación de los asociados en la gestión

Andrea Sarnari

Las concepciones desde donde vamos a mirar, estarán signadas por el entendimiento de la organización y gestión como el acto cotidiano de llevar adelante la vida institucional, social y económica de la cooperativa.

Como sostiene Javier Andrés Silva Díaz en *La Educación cooperativa como estrategia para el desarrollo de la participación y la autogestión*, al referirse a la participación en la gestión manifiesta que “este elemento está relacionado con la posibilidad que tienen los asociados de vincularse a su organización como directivos o miembros del núcleo básico”.

Establecida esta posibilidad como derecho, es la oportunidad para entender y desarrollar las diferentes habilidades que tienen los asociados en cuanto a la administración y dirección de una empresa de naturaleza solidaria... las cooperativas cuentan con dueños y usuarios capaces de gestionar sus propias organizaciones, de planear, dirigir, controlar y desarrollar verdaderos programas socio empresariales que benefician en primera instancia a la base social, pero que repercutan directa o indirectamente en su comunidad más cercana y en la sociedad en general. La participación en la gestión es el principio de autogestión cooperativa y del fortalecimiento del accionar democrático de esta forma empresarial (Javier Andrés Silva Díaz, 2009: 129)²⁰.

20. Javier Andrés Silva Díaz. *La Educación cooperativa como estrategia para el desarrollo de la participación y la autogestión*. IV Congreso de RULESCOOP, III Jornadas de Cooperativismo, Asociativismo y Economía solidaria. Montevideo, Uruguay, setiembre 2009. Edit. Fundación Divina Pastora, p. 129.

Cuando nos referimos a poca o deficiente participación, básicamente lo hacemos mirando la gestión diaria de la organización; dan cuenta de ello entre otros elementos la avanzada edad de las personas que integran el Consejo de Administración de la gran parte de las Cooperativas.

Entendiendo a la Gestión diaria, como la toma de decisiones en donde se definen las estrategias institucionales, sociales, culturales, económicas, políticas, de cómo desarrollar la actividad u objeto social; la toma de decisiones en el modo de desarrollo de la actividad, el rol de la empresa cooperativa, y la distribución de los excedentes generados por la actividad cooperativa. Dan cuenta de ello también la escasa participación de los asociados en las Asambleas Generales Ordinarias de las instituciones.

Debemos reflexionar, con lo expresado hasta el momento, cuál es nivel de participación y grado de compromiso del asociado a la Cooperativa, que conlleva al compromiso de inmiscuirse de lleno en la gestión de la misma.

Participar en la cooperativa no siempre tiene el mismo significado para todos los miembros, ni siquiera la podemos definir de manera lineal.

En un principio deberíamos hablar de la promoción de la participación en espacios colectivos, y entonces nos encontraremos que para muchos, participar sería no solo comprometerse con la cooperativa, asistir y opinar en sus asambleas, operar comercialmente en ella, intervenir en los eventos sociales y culturales, sino que sería imprescindible también y consecuente con lo anterior comprometerse en la gestión cotidiana de la vida institucional.

Esta es una concepción integral de participación, que entendemos la tienen los miembros que pretenden construir procesos de participación colectiva y democrática. Ahora bien, no podemos ignorar que para un conjunto de personas el participar implica una concepción del término diferente que a la de otros, y que asistir, estar, dar una opinión, colaborar económicamente, ser parte de la vida social, implica participación desde su perspectiva.

Y aquí nos encontramos muchas veces con lo que denominaríamos la participación juvenil en la cooperativa, porque no tienen participación económica, no son asociados a la misma, pero pertenecen a esa comunidad por principios, por mandato familiar, por convicción, y entonces la participación de estos actores se configura de otro modo.

No menos trascendente ni importante para la construcción colectiva, ya que son agentes de transformación, generadores de crisis en los mecanismos tradicionales, de crecimiento y fundamentalmente movilizadores de la construcción de procesos cooperativos.

La Gestión diaria de la empresa cooperativa, cuando no descansa en un Gerente, y éste se encuentra acompañado activamente por su Consejo de Administración con capacidad de escuchar a los jóvenes, se pueden transformar los modos de gestionar diarios en pos de la integración del total de la comunidad cooperativa.

Participación de los asociados en el gobierno, en la administración y en el contralor

Andrea Sarnari

Será necesario, para entender la participación, vislumbrar si la cooperativa es vista como una empresa o como un modo de organización diferente.

Pensamos a la cooperativa como un Empresa de la Economía Social, considerando “empresa” al modo

de decirlo de Coraggio, no como empresa capitalista “con rostro social o humano”, sino con “su lógica de contribuir a asegurar la reproducción con calidad creciente de la vida de sus miembros y sus comunidades de pertenencia o, por extensión, de toda la humanidad.

Su gobierno interno se basa en la deliberación entre miembros que tienen cada uno un voto, pero admite la división del trabajo, sistemas de representación y control de las responsabilidades.

No están exentas, sin embargo, de desarrollar prácticas que conspiran contra los valores trascendentes o los objetivos prácticos declarados, pero desde el inicio se autodefinen como “sin fines de lucro”, lo que no las vuelve anticapitalistas, pero sí no capitalistas” (Coraggio, José Luis 2011:47).

Entender la organización cooperativa en un sentido económico, social y cultural.

Tal como sostiene Jacques Defourny:

Más allá de los beneficios particulares que pudiesen esperar los diferentes grupos de empresas y organizaciones que componen la economía social, el objetivo de estos esfuerzos es el reconocimiento de una dinámica empresarial original, diferente de la gestión llamada capitalista y de la iniciativa económica de los poderes públicos (Jacques Defourny, 1992:81).

Participación de los Trabajadores en las Empresas Solidarias

Alberto García Müller²¹

Como en el caso de las empresas ordinarias, la participación de los trabajadores asalariados de las empresas solidarias de obtención de bienes y servicios (de propiedad de los usuarios de las mismas) puede ser tanto en la gestión como en el capital y en los resultados.

Participación en la gestión

En el documento de orientación sobre los principios cooperativos, la Alianza Cooperativa Internacional sostiene que es importante que los trabajadores de las cooperativas tengan voz dentro de las estructuras democráticas de la cooperativa, pero, por supuesto, sin que dicha voz pueda dominar los derechos democráticos de los demás miembros y partes interesadas.

En las cooperativas mixtas donde los empleados son miembros, la voz de los empleados se escuchará a través de su derecho democrático a participar en las elecciones a los órganos de dirección. Otras cooperativas pueden decidir habilitar comités de empresa de empleados o secciones sindicales para elegir representantes de los empleados para participar en los órganos de dirección.

Otra posibilidad es que las cooperativas prefieran que los miembros se reserven la facultad de elegir a los representantes de los empleados, según el principio de “un miembro, un voto”, entre los empleados que deseen presentarse a las elecciones (ACI, 2015).

21. Alberto García Müller, Director Científico de la Asociación Iberoamericana de Derecho Cooperativo, Mutual y de la Economía Social y Solidaria. agamuller@gmail.com

En las empresas solidarias de obtención se plantea la constitución de un consejo directivo, compuesto de representantes de los miembros usuarios y de los trabajadores asalariados, el que podría ser ampliado con actores de la sociedad civil interesados a títulos diversos en la actividad de la empresa, y que pueden ser asociaciones de usuarios o de vecinos, ONG's y representantes de las colectividades territoriales.

La *Co-operative Comisión* de Gran Bretaña (2002) considera que el mejor método para permitir la participación de los trabajadores es el de estar representados en el consejo de administración y de crear un colegio reservado.

De tal modo los trabajadores serían incentivados a devenir asociados de la cooperativa y este colegio de asociados trabajadores elegiría a los que estarían en el consejo de administración.

En tal modo, a los trabajadores se les asigna un rol activo en la conducción de la entidad y del movimiento cooperativo en general, pero al interior de una estructura cooperativa democrática.

Sin embargo, hay quienes se oponen a la representación del personal en el seno del consejo de administración, sosteniendo que los trabajadores deben, mejor, aspirar a ser electos miembros de la empresa, y una vez lo logren, no deberían representar directamente al personal, sino más bien adquirir intereses a largo plazo en la entidad. La argumentación contraria es que, si se desean promover a los trabajadores a ser portadores de intereses en la empresa, disponen de un dispositivo para elegir sus propios representantes en el consejo de administración

En Italia, dada la limitación legal para la representación de los trabajadores de las cooperativas de crédito, los mismos han llegado a verdaderos y propios acuerdos de voto; esto es, a asociaciones que coordinan y direccionan el voto de los dependientes, a su vez asociados, en la perspectiva de introducir una representación en el consejo de administración o, por lo menos, de llevar a cabo formas cogestionadas sui-generis (Bonfante, 1999).

Participación financiera

1) En el capital

A través del llamado capital condicionado, que opera por medio de la adquisición de títulos o certificados de participación de los trabajadores, que, por previsión estatutaria y acuerdo de la asamblea según planes de participación, pueden ser adquiridos por los mismos, o por miembros que trabajan en la empresa, pero en tanto sea en su condición de trabajadores y no de asociados.

2) En los resultados

Podría ser un porcentaje determinado de los excedentes del ejercicio –un mínimo o un máximo– fijado en la legislación, mediante remisión al estatuto, o de acuerdo a convenciones laborales a que se hubiese llegado con los trabajadores.

Dice Campos (2003) que nada impide que los excedentes sean considerados como el criterio para cuantificar la participación de los empleados en el resultado, pero tales cargos deben tener como fuente de los recursos las cuentas destinadas a los gastos generales de la cooperativa, no pudiendo ser contabilizados específicamente, *a priori*, en la cuenta “excedentes”, pues esto significaría una apropiación irregular de lo que corresponde a los miembros.

Esto, porque los excedentes no son ganancia y son solamente el residuo de lo que los miembros pagaron de más o percibieron de menos por sus operaciones con la cooperativa, que la asamblea decide retornárselos en la proporción en que contribuyeron a formarlos. Luego, ellos pertenecen a los miembros y no a la

cooperativa, por lo que sólo la asamblea (y no el órgano directivo) tiene competencia para gravarlos con cualquier cargo extraño, inclusive su uso para gratificar a los empleados.

En la legislación argentina, los empleados de las cooperativas son beneficiados con una participación del 5% del excedente, a través de un fondo de acción asistencial y laboral o para estímulo del personal. Este derecho está supeditado a que se reconozca y concrete en el estatuto, o en el correspondiente acuerdo de la asamblea, en la proporción que han de definir el estatuto, dentro de la proporción establecida por la ley, si fuese el caso. En España, no inferior al 25% del reconocido a los socios.

En todo caso, la participación tendrá carácter salarial, por lo que no pueden ser considerados dividendos sociales a efectos fiscales, ni embargados, ya que tal calificación permite aplicar las normas sobre salario inembargable (Gadea, 1999).

Participación de los trabajadores en las cooperativas en la legislación latinoamericana

Como se desprende del cuadro 1, el tratamiento legislativo de la participación de los trabajadores en las cooperativas que no sean de trabajo asociado en Latinoamérica es muy pobre. Sólo siete leyes se refieren a la materia en forma por demás sucinta. Ninguna ley permite la participación de trabajadores en el consejo de administración, y sólo tres leyes contemplan la participación de los trabajadores en los excedentes, a la que dos de ellas le imputan el 5% de los mismos, a través de un fondo o reserva de carácter social más que salarial.

La directiva europea sobre implicación de los trabajadores en la cooperativa europea (2003) Prevé:

1) La creación de un órgano de representación de los trabajadores, elegidos proporcionalmente que es el órgano interlocutor de la cooperativa, la que fija mediante un acuerdo escrito con los órganos competentes de ella, las disposiciones relativas a la implicación de los trabajadores. Debe reunirse al menos una vez al año con el órgano directivo de la cooperativa para ser informado y consultado sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la misma.

2) Derecho a la información: de recibir las informaciones relativas a las cuestiones que afecten a la cooperativa, en un momento, de un modo y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores evaluar en profundidad las posibles repercusiones y preparar las consultas con la cooperativa.

3) Consulta: apertura de un diálogo con la empresa, que les permita expresar una opinión sobre las medidas previstas, que pueda ser tomada en cuenta en el proceso de toma de decisiones.

4) Participación en la cooperativa mediante:

a) Derecho de elegir determinados miembros de los órganos internos de la empresa.

b) Derecho de recomendar u oponerse a la designación de una parte o de todos los miembros de los órganos internos.

5) Habilitación para participar en las asambleas de la cooperativa, de acuerdo con el resultado de las negociaciones habidas.

Cuadro 1: Participación de los trabajadores en las cooperativas en la legislación cooperativa latinoamericana

País	Contenido
<i>Argentina</i>	De los excedentes repartibles se destinará: 2°. El cinco por ciento al fondo de acción asistencial y laboral o para estímulo al personal. No pueden ser consejeros: 3°. Las personas que perciban sueldo de la cooperativa
<i>Brasil</i>	Las cooperativas están obligadas a constituir: II. Fondo de asistencia técnica, educacional y social, destinado, cuando esté previsto en los estatutos, a los empleados de la cooperativa, constituido por el 5%, por lo menos, de los excedentes líquidos del ejercicio. El asociado que acepta establecer relación de empleo con la cooperativa, pierde el derecho de votar y ser votado, hasta que sean aprobadas las cuentas del ejercicio en que dejó el empleo.
<i>Chile</i>	Las cooperativas podrán contemplar en sus estatutos la participación de sus trabajadores en el consejo de administración. A lo menos, el 60% de los integrantes titulares y suplentes del consejo de administración deberá ser elegido por los socios usuarios de la cooperativa.
<i>Costa Rica</i>	La reserva de bienestar de destinará ... a los trabajadores de la asociación ... para ofrecerles ayuda económica en el campo de la asistencia social
<i>Perú</i>	Ninguna organización cooperativa podrá: Integrar sus asambleas, consejos o comités con personas que no sean miembros de la propia organización cooperativa, ni con trabajadores de ésta,
<i>Puerto Rico</i>	Ningún empleado de una cooperativa podrá ser delegado o director de la cooperativa para la cual trabaja, excepción hecha de las cooperativas de trabajadores.
<i>Uruguay</i>	Cuando la naturaleza de la cooperativa lo permita, los empleados podrán ser socios de ella pero no podrán votar cuestiones relativas a su condición en las Asambleas ni formar parte de los otros órganos sociales, sin perjuicio de otras estipulaciones que se establezcan en el estatuto.

Fuente: Elaboración propia.

Otros sistemas de participación bajo formas solidarias

Las sociedades anónimas de tipo cooperativo²²

Existen muchas variedades de empresas de este tipo, pero casi todas son híbridas y se basan en el esquema de la sociedad anónima, al que se le añade algún tipo de propiedad obrera, o de participación obrera y, en algunos casos el control democrático.

22. Hagen Henry, 2000.

Los tipos más comunes son las sociedades obreras de responsabilidad limitada, los planes de accionariado obrero y las sociedades cooperativas anónimas con planes de accionariado obrero.

Forman parte de las políticas de privatización de Europa central y oriental. Se han dictado leyes sobre cooperativas de propiedad de los trabajadores, dotadas de ciertas características de las sociedades anónimas. Se han desarrollado en Europa, Canadá y Estados Unidos.

Las cooperativas de trabajadores-accionistas (CTA) de Quebec²³

Deseoso de poner en marcha una fórmula de cooperación del trabajo más flexible y más fácil de desarrollar que las Cooperativas de trabajo convencionales, y de facilitar la inversión exterior y la participación de los trabajadores en la gestión financiera, el Ministerio de Industria y Comercio de Quebec presentó en 1984 un proyecto de modificación de la ley sobre las cooperativas, haciendo posible la creación de la CTA.

Las CTA reagrupan trabajadores que poseen colectivamente un cierto número de acciones en la empresa donde trabajan. Permite a los trabajadores-accionistas poseer colectivamente un capital en la empresa en la que trabajan.

Son constituidas cuando la empresa que emplea a los trabajadores que las constituyen busca nuevos capitales (para salvarse de una quiebra, conservar empleos, o simplemente para perfeccionar y democratizar sus procesos internos) y solicita a sus empleados que inviertan en ella. Ante ese llamado los empleados forman la cooperativa y adquieren colectivamente acciones de la empresa.

Para adquirir un bloque de acciones la cooperativa puede acceder a un sistema de garantías de préstamos que corresponden a la mayoría de la inversión total de la CTA.

Las contribuciones anuales de los trabajadores, destinados al pago del préstamo, son deducidas a partir de retenciones semanales o bimensuales sobre los salarios, pudiendo escalonarse por un período de entre 5 y 10 años.

La participación a la propiedad de la empresa es proporcional al número de acciones en manos de la cooperativa, habitualmente minoritaria, entre 15 y 30% de las acciones. Ese capital invertido toma dos formas; las participaciones sociales y las participaciones privilegiadas.

Las sociales son nominativas, no aumentan de valor y no conllevan interés. Las privilegiadas están autorizadas por reglamento, conllevan interés y pueden ser admisibles en el Régimen de Inversión Cooperativo, un amparo fiscal para los socios que invierten en su cooperativa.

La cooperativa tiene prioridad para comprar acciones, siempre que logre el capital necesario, lo mismo que en el caso de una nueva emisión de acciones de la empresa. Las CTA logran entrar mejor en la industria que las cooperativas de trabajo tradicionales.

Al agruparse en una asociación cooperativa, los trabajadores pueden expresarse como colectivo y designan, en base a la regla un miembro = un voto, un representante en el consejo de administración de la empresa.

23. Bastidas-Delgado, 2003 y 2016; Comeau y Lèvesque, sf.

En esta modalidad, la posesión de capital bajo forma de acciones, certificados, o derechos dependiendo de la forma jurídica, se convierten en el eje ductor de funcionamiento de la empresa pues permite a los trabajadores poseedores de estos títulos influir en la gestión y los beneficios dependiendo de la proporción de capital poseído.

La participación accionaria es regularmente impulsada por los propietarios y puede obedecer al interés en implicar a los trabajadores en las actividades empresariales, financiar la empresa con aporte de ellos o evitar tentativas no amigables de apropiación de la empresa por la competencia, el Estado o un sector laboral.

Ser copropietarios de la empresa o dueños de los anteriores activos de ellas proporciona a los trabajadores una visión de helicóptero cónsona con la perspectiva de propiedad y el poder participar en instancias diferentes a la del puesto de trabajo.

Efectivamente, dependiendo del porcentaje accionario y las condiciones estatutarias o legales, los trabajadores pueden ocupar puestos en las unidades administrativas y de control; en las empresas de capital cerrado francesas con trabajadores propietarios del 3 % o más del capital, pueden formar parte de esas unidades siempre que sean propuestos por sus organismos y la asamblea de accionistas lo decida.

Un trabajador-accionista que circule por todos los niveles de la empresa (desde la asamblea de accionistas, pasando por poder ser miembro de la junta directiva desde la que sería jefe colegiado de su gerente jefe, hasta el cargo operativo que desempeña), adquiere fortalezas que le permiten decidir sobre cualquier aspecto empresarial de manera más objetiva que los accionistas que solo observan desde arriba:

- 1) por provenir del sector laboral, le es más fácil comprender las inquietudes de los trabajadores;
- 2) tiende a eliminar la tradicional división dirigentes-dirigidos;
- 3) se adiestra como propietario;
- 4) se fortalece como generación de relevo.

Las relaciones entre la empresa y los trabajadores, se regula por el convenio de accionistas (que prela sobre la legislación cooperativa) que muestra que una cláusula prevé una presencia de representantes de la cooperativa en el consejo de administración de la empresa en proporción al número de acciones.

En estas cooperativas, previa elaboración de un estudio de factibilidad, los trabajadores invierten gracias a retenciones salariales que la cooperativa aplica para la adquisición de las acciones; como accionista, la cooperativa se beneficia de rebajas de un régimen fiscal especial, del Régimen de Inversión Cooperativo sobre las ganancias netas de la Provincia de Quebec y de mejor trato por los otros accionistas. Estos beneficios fiscales ayudan a los asociados a constituir fondos de retiro, ya que pueden vender su porcentaje accionario al retirarse.

Los Fondos de Trabajadores de Quebec²⁴

Creados por iniciativa de dos confederaciones sindicales, benefician de créditos de impuestos para atraer el ahorro de los trabajadores a fin de obtener las sumas requeridas para operaciones de inversión directa en empresas, en vista del mantenimiento y la creación de empleos.

24. Dorion, 2016.

Estos fondos actúan sobre múltiples formas como los préstamos, las garantías, la toma de participación. Contemplan una participación oscilante entre el 10 y el 40% del capital de las empresas a fin de evitar ser actor mayoritario, aunque deteniendo una capacidad de influencia neta en favor de la transparencia económica, el desarrollo durable y la gestión participativa.

Los trabajadores que invierten en estos fondos son constreñidos a dejar su ahorro hasta los 65 años, y estas sumas serán dedicadas a capital de riesgo. En contrapartida, estas sumas son deducibles del ingreso imponible, aportando una economía de impuestos variable según el ingreso de cada uno, pero que se puede estimar en una media del 35%.

Todos los productos de ahorro-retiro ofrecen este desplazamiento de la imposición hasta el momento de la jubilación.

Compra de la empresa por los trabajadores²⁵

Es parte de un proceso de reestructuración, rescate o conversión de un negocio por el que los trabajadores compran una participación accionaria en la empresa que les emplea, o en una división o en una subsidiaria de la empresa, suficiente como para detentar el control de la empresa. Es llamada en inglés *workers' buyout* - OMB.

La razón de ello puede ser lograr la continuidad de una empresa en peligro de cierre, para evitar la pérdida del empleo o en caso de privatización de empresas públicas en que son preferidos los trabajadores para su adquisición.

La compra por parte de los trabajadores puede tomar diversas rutas:

1. La creación de una empresa que será controlada por los empleados y que adquirirá la empresa en dificultades. Los empleados involucrados forman primero una nueva entidad, con el fin de participar en los requisitos legales para la compra de todo o parte de los intereses de negocio original, que a su vez es conocido como la 'empresa de destino'.

Esta compra es financiada por las contribuciones de los trabajadores a la nueva empresa con sus ahorros, planes de pensiones redireccionados, los avances en el seguro de desempleo o de otras fuentes financieras (como con la ayuda de los inversores institucionales, que puede ser cooperativas, personas o empresas públicamente negociadas o privado como 'Socio *finanziatore*' de Italia).

Puede que algunas entidades financieras, preferentemente del sector social y solidario suscriban porciones minoritarias en el capital de la sociedad creada por los empleados o bien otorguen créditos –con ciertas ventajas fiscales– a los empleados para que puedan comprar las acciones de la empresa. Así, para Vargas (2015) Una posibilidad, aún no explotada, de solventar parte del grave problema de financiación que suelen tener estas iniciativas empresariales sería que la banca privada, en concreto que las cooperativas de crédito de nuestro país creasen líneas de apoyo y financiación de los proyectos de continuación de empresas por trabajadores constituidos en cooperativas. Esta sería una forma fácil para que las cooperativas de crédito, a las que tanto se les acusa de bancarización y de pérdida de valores cooperativos, cumpliesen con dos de los principios cooperativos de la ACI: cooperación entre cooperativas (Sexto) e interés por la Comunidad (Séptimo).

25. Vieta, 2016; Rodríguez, 1995.

2. Los trabajadores adquieren algunos o todos los activos de la empresa de destino a través de préstamos de financiación (ya sea de bancos, cooperativas de ahorro y crédito u otros inversores institucionales), que es asegurada por los activos y potenciales de la empresa de destino, o a veces en combinación con futuros ingresos o directamente por bienes propios de los trabajadores.
3. Los empleados, sus sindicatos u otros partidarios locales y representantes legales, en primer lugar, negocian la transferencia de una empresa destino en bancarota, o una porción del mismo a través de algún tipo de mecanismo legal o legislativo (por ejemplo, quiebra o incluso legislación de expropiación).
4. Cualquier combinación de los tres escenarios anteriores, incluyendo copropiedad y modelos de coadministración entre empleados y propietarios o empleados y directivos de la empresa de destino.

Condiciones

Generalmente no existe norma jurídica expresa que regule estas situaciones, razón por la cual habrá que referirse a la normativa genérica del derecho común. También, que la operación esté expresamente prohibida o permitida, o que se remita al estatuto.

Puede ser obligatorio convertir la empresa adquirida en cooperativa o en empresa del sector solidario en un plazo estipulado, o que se trate de una mera restructuración de la misma como tal.

Puede, también, que la nueva empresa deba ser objeto de absorción, requiriéndose en veces de aprobación pública y que se garantice la representación de los usuarios: de manera que *Si una cooperativa necesita poseer una compañía subsidiaria, se hacen las provisiones para que haya una representación de los usuarios de la misma en el consejo y en los distintos comités* (Laidlaw, 1980).

Además, se establecen sanciones por el incumplimiento, que pueden ser meramente administrativas, la fusión imperativa o la declaratoria de caducidad de la adquisición.

Traspaso de empresas mercantiles a cooperativas de trabajo²⁶

Los activos de la empresa pueden traspasarse a una nueva sociedad cooperativa mediante distintas formas de transmisión, extrajudiciales y judiciales, entre las primeras tales como la compra por parte de los antiguos trabajadores, el arrendamiento de los mismos, por la cesión del antiguo propietario a los trabajadores a cambio de las deudas salariales o dación en pago, y entre las judiciales bien por la adjudicación a los mismos en un proceso de ejecución laboral o bien en un proceso concursal.

Se trata de diversos supuestos en que los trabajadores asumen la gestión de una empresa mercantil mediante la creación ex Novo de una cooperativa de trabajo, que “hereda” ciertos aspectos de una antigua empresa que por diferentes causas ha dejado de existir.

Mecanismos

1. Creación de una cooperativa por parte de los trabajadores de una empresa cuando el empresario se jubila.

26. Coceta (sf).

2. Creación de una cooperativa por trabajadores de una empresa que deciden de forma voluntaria dejarla y formar la suya propia bajo la fórmula cooperativa.
3. Creación de una cooperativa por parte de los trabajadores despedidos de una empresa.
4. Mediante un proceso de ejecución laboral en que los trabajadores ejecutantes, futuros socios de la cooperativa, han obtenido un título ejecutivo en forma de sentencia, auto o decreto, que contiene un pronunciamiento de condena frente a su empresario por los despidos producidos o por los salarios impagados, y que en garantía de esas cantidades o créditos se ha procedido al embargo de bienes del empresario, entre los cuales puede estar el inmueble donde se ejercía la actividad empresarial, la maquinaria utilizada para la producción o elaboración del producto, los vehículos utilizados para el transporte de mercancías o personas, el mobiliario y enseres de las dependencias, etc.

Ese conjunto de bienes embargados, propiedad de la empresa deudora, tienen por objeto satisfacer el crédito de los trabajadores, por lo que mediante la vía de apremio se realizan los trámites necesarios para transformar esos bienes en dinero metálico, mediante la modalidad de subasta judicial, a la que pueden acudir y participar como postores los propios trabajadores para pujar por dichos bienes sin necesidad de ingresar o abonar cantidad alguna, y poder adjudicarse los mismos por una cantidad inferior, igual o superior a su crédito (Fernández Soriano, 2015).

Apoyo financiero²⁷

El Parlamento Europeo, aprobó en 2013 informe “sobre la contribución de las cooperativas a la salida de la crisis” según el cual es necesario un apoyo financiero, que las transmisiones de las empresas a los empleados tienen que tener una cobertura sea cual sea en cada país, y que haga posible esta transmisión.

Porque esos empleos se pierden y esa empresa desaparece.

Se reduce la capacidad productiva, dado que estas empresas están en el mercado y tienen carteras de clientes.

Son empresas que no están en quiebra, sino que tienen capacidad de producir bienes y servicios y además, tienen trabajadores/as que están dispuestos a seguir con ella.

En este caso, el acompañamiento sindical, público y de las organizaciones cooperativas es fundamental e imprescindible, y además, falta capacidad financiera y seguridad jurídica que agilice los trámites que produzcan la transmisión de empresas a los trabajadores.

Así, conscientes de las dificultades que tienen los trabajadores para obtener los recursos necesarios para continuar la actividad de la empresa en crisis en la que trabajan, se debería crear por parte de la administración pública un fondo específico con esta finalidad y establecer determinados beneficios de carácter financiero para las empresas que sean transmitidas a sus empleados (Vargas, 2015).

27. En Mariscal, 2015.

Bibliografía

- ABAD, F. et al. (2013). *La participación financiera de los trabajadores en la empresa*. Madrid, Escuela de Organización Industrial.
- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (2015). *Documento de orientación. Principios cooperativos*. Ginebra, ACI.
- BASTIDAS-DELGADO, O. (2003). La integración cooperativa en Canadá. Reflexiones acerca de sus impactos locales. *Revista venezolana de Estudios Canadienses*, N° 1. Caracas.
- BONFANTE, G. (1999). L' unita di forma giuridiche per la cooperazione un tabu' da superare? *Rivista della Cooperazione*. Istituto Italiano di studi cooperativi Luigi Luzzatti. Roma.
- CAMPOS, A. (2003). *Plexo normativo das cooperativas de crédito*. Brasília. OAB.
- CO-OPERATIVE COMMISSION (2002). Gran Bretagna: per un "rinascimento" della cooperazione. *Rivista della cooperazione* 2/2002. Roma. Istituto italiano di Studi cooperativi Luigi Luzzatti.
- COCETA, Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (sf). *De empresas en crisis a empresas cooperativas. Guía para la transformación de empresas mercantiles en cooperativas de trabajo*. Madrid, Coceta.
- COMEAU, Y.; LÈVESQUE, B. (sf). *Las formas de cooperación del trabajo en Quebec*. Ekonomiaz, 33
- DORION, C. (2016). *Le financement de l'économie sociales au Québec*. Ciriec.
- FERNÁNDEZ SORIANO, D. (2015). El traspaso de empresas a los trabajadores: oportunidades y principales obstáculos. *Empresas gestionadas por sus trabajadores: problemática jurídica y social*. Valencia, Ciriec-España.
- GADEA, R. (1999). *Derecho de las cooperativas. Análisis de la ley 4/1993, de 24 de junio, de cooperativas del país vasco*. Bilbao-España, Universidad de Deusto.
- HENRÝ, H. (2000). *Cuadernos de legislación cooperativa*. Ginebra. OIT.
- LAIDLAW, A. (1980). *Las Cooperativas en el año 2000*. Moscú. Confederación Mexicana de cajas populares.
- MARISCAL, M. (2015). Las cooperativas y el empleo (CICOPA, 2014) y la contribución de las cooperativas a la salida de la crisis. *Empresas gestionadas por sus trabajadores: problemática jurídica y social*. Valencia, Ciriec-España.
- RODRÍGUEZ, E. (1995). *Privatización de la Empresa Pública y post privatización. Análisis jurídico*. Buenos Aires. Abeledo-Perrot.
- UNIÓN EUROPEA (2003). Directiva 2003/72/CE del Consejo de 22 de julio de 2003 por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 2003.
- VARGAS, C. (2015). Barreras para la transmisión de empresas a sus trabajadores en España. Mejor tarde que nunca. *Empresas gestionadas por sus trabajadores: problemática jurídica y social*. Valencia, Ciriec-España.
- VIETA, M. (2016). Worker's Buyot. *The co-operative firm keywords*. Università degli Studi Roma Tre. Roma, Tre-Pres.

Temáticas transversales. Balance Social y Participación

La Participación en las Organizaciones de la Economía Social y el Balance Social

Juan Pubil²⁸

La participación de los asociados en las cooperativas y la contribución de estas entidades al desarrollo sostenible son dos cuestiones de trascendental importancia que están íntimamente relacionadas.

En el presente se abordan estas cuestiones introduciendo el aporte del Balance Social Cooperativo en la evaluación y medición de esta relación y su impacto en las entidades y en las comunidades en las que se insertan.

Existen diferentes marcos teóricos respecto a la participación. En esta investigación se trabajará la temática de la participación de los asociados en las cooperativas desde una perspectiva integradora, constituyéndose la misma en un eje transversal –y fundamental– que atraviesa e integra a todos los Principios Cooperativos.

En realidad, la participación de los asociados, en el marco de los principios y métodos de las cooperativas, significa la realización permanente del Acto Cooperativo, aun cuando la entidad actúe con terceros y en su relación con la comunidad.

Las cooperativas son percibidas en sus comunidades por sus actos mucho más que por declamaciones o declaraciones. Por ello son muy importantes las mediciones integrales de su desempeño –que exceden ampliamente a las mediciones contables y financieras y que dan cuenta del verdadero impacto que producen en sus asociados y en sus comunidades– realizadas con metodologías que atiendan a su especificidad e identidad.

Para profundizar en el análisis de la relación entre participación de los asociados y desarrollo sostenible desde una perspectiva de evaluación social a través del Balance Social Cooperativo (BSC), se ha considerado apropiado contar con un marco de referencia aportado por resoluciones y documentos de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), entre otras fuentes.

La contribución al desarrollo sostenible se enmarca en forma primigenia dentro del Séptimo Principio Cooperativo de Preocupación por la Comunidad que en su definición incluye directamente la cuestión de la participación: *A la vez que atienden las necesidades de sus socios, las cooperativas trabajan en pro del desarrollo sostenible de sus comunidades mediante políticas aprobadas por aquellos* (ACI, 1996:14).

Las políticas aprobadas por los asociados representan el ejercicio cabal de participación en la toma de decisiones que no se restringe solamente, como se observa, a la vida interna de cada entidad. Y cuando este principio se refiere a “sus comunidades” la acción de todas las cooperativas del mundo, en cada comunidad, implica la finalidad del desarrollo sostenible para la comunidad humana.

28. Juan Pubil. Presidente del Colegio de Graduados en Cooperativismo y Mutualismo de la República Argentina.

En el Comentario Introductorio a los Principios de la Declaración sobre Identidad Cooperativa la ACI plantea una visión integral y la interdependencia de los Principios al afirmar que los mismos, constituyen el corazón de las cooperativas, no siendo independientes unos de otros, sino que están unidos por lazos y cuando se ignora a uno los otros se resienten. Por lo tanto, las cooperativas no deberían ser juzgadas exclusivamente en base a cualquiera de los principios, sino que se las debería evaluar por la manera que adhieren a los principios como una totalidad” (ACI, 1996:31-32).

Precisamente una de las condiciones fundamentales del BSC, más allá de los diversos marcos teóricos y metodológicos que existen, es que se debe evaluar la práctica de todos los principios cooperativos y del conjunto institucional.

En la Declaración citada precedentemente (ACI, 1996:31) expone que los principios cooperativos deberían ofrecer patrones de medición –que es exactamente lo que propone el instrumento de BSC– fundamentando que son pautas para juzgar comportamientos y tomar decisiones y que, por ello, no basta con preguntar si una cooperativa se ciñe a la letra de los principios, sino que resulta importante conocer si sigue su espíritu y si la visión que cada principio proporciona, individual y colectivamente, está incorporada a las actividades cotidianas de la entidad.

Al respecto, Fontenla coincide con Munkner en que los principios cooperativos “son aquellas ideas invariables que determinan las características esenciales de una cooperativa como forma de organización, sirviendo como regla para medir la actividad práctica” (Fontenla, 2008:80). Esta definición coincide esencialmente en la importancia de medir la acción cooperativa a través de la práctica de los principios.

Las Naciones Unidas en su Declaración de 1978 definieron a las cooperativas como formas de organización económica-social apta para el desarrollo (Gambina, 1985:20).

El lema “Poder Actuar para el Desarrollo Sostenible” que la Alianza Cooperativa Internacional ha elaborado resume en pocas palabras el desafío de profundizar la participación de los asociados y sus cooperativas, alrededor de todo el mundo, en el imprescindible compromiso humano de preservación de nuestros recursos naturales, en el presente concreto y hacia las generaciones futuras.

Han transcurrido más de veinte años de la citada Asamblea General de 1995 y en el mundo continúan creciendo las desigualdades, al ritmo de la concentración exponencial de la riqueza y del incremento de prácticas que atentan contra el ambiente. Será decisivo para el destino de la humanidad el modo en que se construya y se distribuya el poder.

Las sociedades necesitan modelos concretos para resolver estos graves problemas. El Cooperativismo no es un movimiento que, por sí mismo, va a dar todas las respuestas, pero puede exhibirse como uno totalmente válido por su contribución al desarrollo sostenible, basándose en una amplia y variada participación de sus miembros.

Si bien el modelo cooperativo es reconocido y valorado por millones de personas en el mundo “en contextos de crisis es cuando el comportamiento diferencial de las cooperativas y de la economía social, en relación a la empresa privada capitalista, se hace más patente y demuestra más claramente su función reguladora del sistema” (Levín, 2015:3).

La participación es reconocida por la ACI como uno de los derechos fundamentales de los asociados, porque reafirma que las cooperativas se fundan en la igualdad y su unidad básica es el asociado. Este fundamento basado en la personalidad humana es una de las principales características que distinguen a una

cooperativa de las empresas controladas primariamente en interés del capital. Por ello, los socios tienen derecho a participar, derecho a ser informados, derecho a ser oídos y derecho a intervenir en la toma de decisiones (ACI, 1996:27).

En la fundamentación del Segundo Principio Cooperativo se especifica una cuestión medular de la participación (ACI, 1996:38), reafirmando un derecho fundamental de los asociados: "*Las cooperativas son organizaciones democráticamente gestionadas por sus socios, **quienes participan activamente en la fijación de políticas y en la toma de decisiones.** Los hombres y mujeres elegidos como representantes son responsables ante los socios*".

En la medida que se profundicen estrategias y acciones que promuevan una participación activa de los asociados en el sentido que propone la ACI, seguramente estas organizaciones contribuirán con mayor efectividad al desarrollo sostenible.

En el desafío de profundizar la contribución efectiva al desarrollo sostenible y en el marco de sus principios, resulta esencial que las cooperativas sean consistentes con su naturaleza, promoviendo permanentemente la centralidad de sus asociados en su acción diaria, a través de efectivos espacios y mecanismos de participación.

La ACI, en su "Plan para una Década Cooperativa", elaborado en 2012 (Nicola, 2016:3) sostiene que el punto de partida de la estrategia dirigida a un futuro cooperativo se basa en la sólida afirmación que las cooperativas son importantes porque permiten la participación de las personas a través de la propiedad y porque su modelo empresarial crea sostenibilidad económica, social y medioambiental.

En el Capítulo sobre la Participación del citado documento se expresa que, en el marco de la situación crítica mundial, *la participación se está convirtiendo en uno de los activos más valiosos del sector cooperativo.*

La ACI propone el objetivo de *eleva a un nuevo nivel la participación de los socios y los responsables, y en hacerlo mientras nos centramos en los aspectos prácticos de la participación.*

Entre los aspectos prácticos propone, entre otros: liderar la innovación en la participación democrática, el compromiso y la implicación. También que se logren identificar, divulgar y mantener las mejores prácticas (que incluyen a una comunicación de calidad, los procesos de toma de decisiones, los encuentros –tanto físicos como virtuales– y la transparencia).

Asimismo insta a que se recopile información sobre las mejores prácticas; encontrar y compartir las mejores ideas; identificar las tendencias negativas o perjudiciales, creando instrumentos y técnicas para mejorarlas (ACI, 2013:11, 12).

En el Capítulo sobre *Sostenibilidad* se expresa el objetivo de "posicionar a las cooperativas como constructoras de la sustentabilidad" argumentando que el movimiento cooperativo debe demostrar que ésta forma parte de su naturaleza intrínseca y que, en consecuencia, las cooperativas hacen una contribución positiva a la sostenibilidad en tres aspectos principales en la economía, en lo social y en lo medioambiental.

Entre las acciones posibles para lograr el objetivo propone innovaciones en la contabilidad; estudios específicos que den cuenta de la contribución de las cooperativas a la salud, educación, a las comunidades y otros objetivos públicos; modelos de gestión que impulsen prácticas gerenciales distintas que reflejen

los valores democráticos; la utilización de auditorías sociales (“las cooperativas deberían liderar el desarrollo de principios y normas para este tipo de auditorías”) y el fortalecimiento e integración de la red de cooperativas.

En su trabajo “Desarrollo Cooperativo Sostenible” (DCS) Fontenla destaca el enfoque sistémico de este concepto: “La perspectiva del Desarrollo Cooperativo Sostenible implica atender, gestionar y articular las cuatro dimensiones principales que lo integran:

- a) los aspectos económicos,
- b) los aspectos sociales,
- c) el cuidado y conservación del medio ambiente,
- d) la gobernabilidad (Fontenla, 2015:50,51).

Desde la perspectiva sistémica el DCS se debe considerar a la totalidad y la gestión articulada de todas las dimensiones involucradas, sin restar importancia a ningún aspecto ni tomarlas en forma aislada.

En otras palabras, no puede comprenderse a las partes sin el todo ni el todo sin las partes. Por ende, revaloriza el efecto sinérgico de un sistema, en el que sus partes entrelazadas e imbricadas se potencian, evitando la separación por la pérdida de recursos, lográndose que el todo sea más que la suma de las partes. *Cuando esto ocurre el DCS contribuye al bien común y al buen vivir* (Fontenla, 2015:53).

Existen posiciones que sitúan al sector cooperativo y a la Economía Social en su conjunto como una alternativa al sistema capitalista. Al respecto Diez señala que la economía social es una visión y una práctica que reivindica a la economía como medio y que pone en el centro de su actividad el buen vivir personal y colectivo, así como la sostenibilidad de la vida. Por lo tanto, re sitúa la verdadera función de la economía, conectándola con el resto de las esferas: social, política o cultural.

En consecuencia, define a la Economía Social como una alternativa que aspira, junto a otros movimientos, a transformar desde la raíz a la sociedad local y al mundo, por lo tanto es una práctica fundamentalmente transformadora que pone la prioridad en las personas y su trabajo por encima del capital. Al mismo tiempo, propone un modelo socioeconómico más equitativo que se ubica en las antípodas del modelo productivista que soslaya a las personas y no se hace cargo de los daños ecológicos y sociales que produce para lograr sus objetivos (Diez, 2016).

La acción cooperativa es muy importante para combatir la pobreza, que no es sólo ausencia de dinero, sino ausencia de poder para participar en las decisiones que afectan la propia vida y destino de personas y comunidades; implica además poner en el centro a la persona y sus relaciones. Relaciones de horizontalidad y de paridad.

Antecedentes en la Argentina. ¿Quiénes fueron los pioneros?

La primera entidad que se ocupó sobre la implementación del Balance Social Cooperativo ha sido el Colegio de Graduados en Cooperativismo y Mutualismo de la República Argentina (CGCyM) (Iacovino, 2008:10).

Luego de un período de investigaciones por parte de algunos de sus miembros, los asociados Gerardo Martínez (Licenciado en Cooperativismo y Mutualismo) y Alberto Bialakowsky (Sociólogo) publicaron, en

1984, el primer libro sobre la temática, titulado “El Balance Social en las cooperativas. Evaluación sistemática del impacto social”.

También encontramos la primera definición de Balance Social Cooperativo: “consiste básicamente en reunir, sistematizar y evaluar la información que corresponde a las dimensiones sociales que hacen a la naturaleza y a los fines de la actividad cooperativa, volcada en un documento de alcance público, donde se pueden cuantificar los datos mediante el elemento operativo del balance social que son los indicadores sociales. Un control periódico de esta información, lo más amplio, preciso y objetivo posible constituye un Balance Social Cooperativo” (Martínez y otro 1984:37).

Las investigadoras de la Universidad Nacional de la Plata Rosa Schaposnik, Verónica Montes, Liliana Fernández Lorenzo y Norma Geba publicaron en 1998 el libro “Balance Social Cooperativo Integral – Un modelo argentino basado en la identidad cooperativa”.

El Congreso Argentino de la Cooperación, organizado por las confederaciones CONINAGRO y COOPERAR en 1989, incluyó una importante recomendación en su Documento Final en la que se sostiene que el Balance Social Cooperativo (BSC) constituye un instrumento idóneo para ofrecer información social en forma sistemática y comparable.

Asimismo, recomienda que sea muy importante que el BSC contenga una detallada evaluación de las realizaciones en el campo de la educación cooperativa, como base del planeamiento de este tipo de actividades y del informe final anual a remitir a las entidades cooperativas de grado superior.

El CGCyM organizó en 1999 y 2001 dos seminarios con el objetivo de desarrollar una metodología de Balance Social, en base a las propuestas presentadas por la ACI América.

En el año 2006, en el marco del Tercer Congreso Federal de la Economía Social del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES), el CGCyM organizó un Seminario sobre Evaluación para Cooperativas y Mutuales. Expusieron los realizadores de Balance Social: Celeste Mesa y María Fernanda Sigliano con la experiencia de la Mutual de Protección Familiar desde 2001; los Licenciados en Cooperativas Liliana González y Juan Carlos San Bartolomé relataron la experiencia en COOPERAR (Confederación Cooperativa de la República Argentina) y FECOTEL (Federación de Cooperativas Telefónicas) y los Licenciados en Cooperativas Susana Sepertino y Juan Pubill con la experiencia en Agricultores Federados Argentinos Soc. Coop. Ltda., a partir de 2004.

El Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (IARSE) publicó en 2007 “Indicadores de Responsabilidad Social para Cooperativas de Usuarios, relacionando los principios cooperativos con las dimensiones de la Responsabilidad Social.

Luego de expresar la definición del concepto de BSC, las investigadoras de la UNLP, Fernández Lorenzo y otras, enfatizan acerca de su utilidad en diversos ámbitos: *el Balance Social es una herramienta imprescindible de información sistemática de los esfuerzos sociales emprendidos por la cooperativa, de su planificación estratégica y su control*. Las genuinas cooperativas encontrarán en él la oportunidad de reflejar la contribución social que realizan en favor de sus asociados, empleados, otras cooperativas y federaciones, y de la comunidad en la que se insertan.

Si su emisión se generaliza, los órganos competentes del Estado contarán con un aporte de información invaluable para el desarrollo, planificación, fomento y control, proveniente del propio sector (Fernández Lorenzo, 2008: 19).

Evolución del BSC y Buenas prácticas relevadas

En relación al BSC el Colegio de Graduados en Cooperativismo y Mutualismo de la República Argentina (CGCyM), luego de definir su concepto y los destinatarios internos y externos del mismo, efectúa dos importantes propuestas innovadoras en relación a su implementación:

1) En cuanto al órgano responsable de la misma manifiesta que la entidad presentó en el XVI Congreso Nacional de la Federación Argentina de Cooperativas Eléctricas (FACE) celebrado en las Termas de Río Hondo, Santiago del Estero, en agosto de 2013, el aporte singular de que la Fiscalización Privada (Sindicatura/Comisión Fiscalizadora en las cooperativas o Junta Fiscalizadora en las Mutuales), como órgano representativo de los asociados, proponga al Consejo de Administración o Comisión Directiva la realización de la evaluación social y tenga la responsabilidad de desarrollar este instrumento (Durán, 2015:61).

2) En cuanto al autocontrol del cumplimiento de los principios cooperativos y mutuales por parte de las federaciones y confederaciones de cada uno de esos sectores sostiene que deberían ser las propias organizaciones de segundo y tercer grado quienes ejerzan la supervisión del funcionamiento de sus asociados de primero y segundo grado, respectivamente, sin que ello impida el control que debe ejercer el propio órgano de promoción y fiscalización del Estado (Durán, 2015:63).

En cuanto a las fuentes de información se analizaron Balances Sociales Cooperativos de diversas entidades argentinas. También, se consideró pertinente realizar un relevamiento entre profesionales que realizan Balance Social Cooperativo en cooperativas de diversos tipos: agrarias, de servicios públicos y de trabajo, que al menos lo vienen presentando en el lapso mínimo de tres ejercicios consecutivos. Se les consultó si algunas buenas prácticas de participación de asociados fueron visibilizadas y revalorizadas a partir de la implementación del BSC.

También se solicitó a los profesionales que citaran: otras buenas prácticas de participación que consideraran que se han implementado luego de realizar el proceso de evaluación institucional que significa el BSC y que citen prácticas cooperativas relevantes que contribuyen al Desarrollo Sostenible, detectadas y evaluadas a partir del Balance Social Cooperativo.

A continuación se realiza una síntesis de las respuestas más significativas de los realizadores de dos cooperativas agrarias, Edgardo Puet y Jerónimo Granda (Arroceros de Villa Elisa, Entre Ríos y Agricultores Federados Argentinos, con sede central en la provincia de Santa Fe). También participaron del relevamiento los realizadores de BSC de dos cooperativas de servicios públicos de las Provincias de Entre Ríos, localidad Concordia y Buenos Aires, localidad Tres Arroyos (en ambas el realizador es Fabián Tisocco) y la cooperativa de trabajo Dogo de la Capital Federal, cuya realizadora es Laura Leguizamón.

Los realizadores de BSC en cooperativas agrarias valoran que se resignificaron las reuniones de asociados y la asamblea anual, como ámbitos de participación efectiva:

Que se ha logrado mayor participación de jóvenes y mujeres en diferentes instancias institucionales y mayor participación de otros actores de la entidad que no son asociados en las asambleas (jóvenes, empleados, esposos/as de asociados/as).

En una de las cooperativas se destaca que se adquirió mayor conciencia en la entidad acerca de la importancia y utilización del Valor Agregado Cooperativo (VAC) como un conjunto de herramientas que permiten trabajar en beneficio de los asociados y empleados y que generan pertenencia y consecuencia.

En la otra cooperativa se ha evidenciado un mayor involucramiento de los asociados en el sistema de certificación de calidad.

Se comenzaron a realizar actividades de integración con jóvenes en una cooperativa y se da una continuidad de los cursos especializados de cooperativismo destinados a la juventud, en la otra.

En ambos casos se ha observado un mejoramiento y creación de canales de comunicación con los asociados en ambas (micro radial, revista, Facebook institucional). También, se ha incrementado la cantidad de asociados y empleados que participan en las actividades de capacitación.

En una cooperativa hubo mayor difusión sobre la existencia de centro recreativo y mayor uso del mismo.

Ambos realizadores manifiestan que es muy positiva la medición de las actividades de capacitación y de las colaboraciones y donaciones a la comunidad, dado que van creciendo anualmente todas estas actividades.

Desde el BSC se sistematizó en los últimos años un grupo de acciones relacionadas a la prevención, salud y seguridad de los asociados y sus familias y se estructuraron en base a programas específicos que tienen mucho éxito. A partir de esta experiencia fueron surgiendo nuevos programas relacionados al desarrollo sostenible y al cuidado del medio ambiente.

El último programa lanzado por una de las cooperativas es el de preservación de refugios de biodiversidad en los campos de los asociados, con una muy buena participación de los mismos.

En las tres cooperativas urbanas de Entre Ríos, Buenos Aires y Capital Federal los realizadores destacaron que a partir de la implementación del BSC las cooperativas pudieron observar con mayor claridad las decisiones, tareas y actividades que desarrollan los asociados dentro de las entidades para el cumplimiento de su responsabilidad social.

A modo de buenas prácticas que se dieron a conocer se pueden destacar: la confección de uniforme para los asociados (en el caso de la cooperativa de trabajo) realizados en la misma entidad y la organización de un espacio destinado al comedor donde almuerzan los asociados que realizan tareas administrativas. Tanto la vestimenta como el comedor además de ser un beneficio social, es un beneficio económico para los asociados.

En todos los casos ha habido crecimiento en cuanto a la cantidad de asociados.

Fundamentalmente las buenas prácticas se dieron a través de nuevos espacios de diálogo en diferentes ámbitos, momentos y con diferente nivel de intervención o posibilidad de participación concretas, como ejemplos: respuestas a encuestas de satisfacción, de opinión y de evaluación (para cursos de capacitación); charlas o talleres en barrios sobre las actividades de la cooperativa con instancias de relevamiento de opiniones; espacios para mujeres asociadas y para jóvenes incorporando sugerencias para la mejora.

Otras buenas prácticas están asociadas a la mejora de la calidad de la participación; por ejemplo en asambleas, a través de prácticas simples que persiguen no solo la asistencia pasiva, sino fundamentalmente intervenciones concretas; a partir de allí surgieron prácticas de formación para los asociados en materia de los aspectos sobre los que debían decidir en una asamblea, fundamentalmente para aquellos casos en que se funciona a través de elección de delegados en asamblea de distrito (donde suele darse un menor involucramiento en la vida de la entidad).

Luego de la implementación del BSC se generaron buenas prácticas como: la realización de revistas y otros medios de comunicación internos, con la finalidad de difundir la educación cooperativa y todas las actividades que se desarrollan interna y externamente favoreciendo el desarrollo de las comunidades. En la mayoría de los casos se incrementaron las asistencias a distintos cursos y participación en actividades de educación cooperativa.

En uno de los casos se festeja del Día del Niño Cooperativo, incorporándose este festejo como un agasajo a los hijos de los asociados, donde además de festejar su día se les hace conocer a los más pequeños, a través de juegos, los principios y valores del cooperativismo.

En todos los casos se incrementó la participación y asistencia a asambleas por parte de los asociados.

También afirman los realizadores que se da una mayor conciencia acerca de la importancia que tiene para la vida de las entidades el relevamiento de la información; evaluación de proyectos en áreas técnicas a partir de información relevado en el BSC; mejora de la cantidad y calidad de información disponible para el Consejo de Administración a la hora de la toma de decisiones; incremento del trabajo entre las diferentes áreas para responder necesidades y proyectos surgidos en la información del BSC y organización de un mayor número de reuniones de debate en torno a los impactos de acciones institucionales desarrolladas.

En un caso se dio el inicio del proceso del plan para la certificación en Normas ISO 9001/2015.

A partir del BSC se pudo detectar que las cooperativas contribuyen directamente al desarrollo sostenible, a través de la creación y mantenimiento a largo plazo del empleo a nivel local, así como la prestación de servicios a la comunidad, los servicios sociales y educativos que se desarrollan en las mismas.

Conclusiones y recomendaciones

De acuerdo con la información relevada se evidencia que a partir de la autoevaluación institucional lograda en los BSC, las entidades revalorizan y re significan el sentido de diversas prácticas de participación de los asociados, consolidando las mismas.

Asimismo, algunas cooperativas argentinas han generado prácticas innovadoras de participación y de acciones comprometidas con el desarrollo sostenible.

En la última década se han multiplicado, en la Argentina, las cooperativas que presentan su BSC. En este sentido cabe destacar la decisión institucional de la confederación Cooperar en impulsar la aplicación del Balance Social Cooperativo en sus afiliadas y en las cooperativas de primer grado.

No pueden desarrollarse cooperativas genuinas sin cooperativistas, en tanto personas que conozcan y ejerzan sus derechos y contraigan las obligaciones que correspondan ante su entidad. Es decir que participan activamente en la vida de la cooperativa, no que simplemente adhieran. Esa es la ventaja decisiva de estas empresas donde cada persona vale por lo que es y tiene un voto sobre aquellas empresas que se basan en un dólar, un voto.

Dada la importancia fundamental de los asociados y su participación, la construcción de la variable compleja “participación de los asociados” contiene elementos comunes, tales como cantidad de miembros, reuniones informativas, reuniones plenarias, integración en comisiones de trabajo, etc. En esa construcción, por supuesto, también deben contemplarse los diferentes tipos de cooperativas y las singularidades de las entidades a la hora de lograr una acabada medición.

Las buenas prácticas de las diversas formas de participación y de las acciones en pro del desarrollo sostenible pueden ser relevadas, difundidas y promovidas en la vida institucional de cada cooperativa y en sus comunidades. El BSC es un instrumento idóneo para relevar y difundir todas estas buenas prácticas y también para facilitar la revisión de aquellos factores negativos que limitan o impiden el desarrollo de las mismas.

En la implementación del BSC se debe atender a la diversidad de situaciones y la singularidad de las entidades (“cada cooperativa es un mundo”), al mismo tiempo debe contener determinadas dimensiones, indicadores y variables que sean comunes a los diversos tipos de cooperativas, como por ejemplo el modelo de la ACI.

Los órganos de administración y fiscalización de la cooperativa deben garantizar al realizador o auditor social la posibilidad de realizar entrevistas abiertas con los asociados o encuestas que tengan por finalidad brindar la mayor y mejor información posible sobre el área social.

En función de la relación intrínseca entre la participación de los asociados en las cooperativas y el aporte de éstas al desarrollo sostenible, se propone en la presente:

- Promover la reflexión y acción sobre el desarrollo sostenible y el papel de las cooperativas en el mismo.
- Identificar, evaluar y difundir las buenas prácticas cooperativas, especialmente aquellas que generen innovación en la participación de los asociados y en su contribución al desarrollo sostenible.
- Institucionalización del intercambio de experiencias en cuanto a buenas prácticas de participación y de compromiso con la comunidad.
- Promover acciones participativas y formativas en los asociados que tiendan a profundizar en los conceptos de identidad cooperativa y a la revisión de la práctica de los principios, tendiendo a la evolución permanente del acto cooperativo.
- Instar a los organismos del Estado a desarrollar políticas públicas que acompañen y promuevan el círculo virtuoso de la participación, aplicando normativas que alienten la instrumentación de evaluaciones sociales a través del BSC.
- Reconocer el rol importante que desempeñan en el diseño e implementación del BSC los graduados en cooperativismo y mutualismo y otros profesionales que acrediten fehacientemente su competencia en la materia.

A partir de procesos interinstitucionales, participativos, de construcción en la diferencia, se podrá lograr la consolidación de las buenas prácticas en la participación de los asociados y promover acciones de mayor impacto en favor del desarrollo sostenible.

Como práctica transformadora, la participación tenderá a la consolidación de un poder, de un conocimiento y de una riqueza, distribuidos, y gestionados democráticamente.

Bibliografía

- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (1996). *Los Principios Cooperativos para el Siglo XXI*. Editorial Intercoop, pp. 7, 14, 27, 31, 32.
- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (2013). *Plan para una década cooperativa*. <http://ica.coop/sites/default/files/attachments/ICA%20Blueprint%20-%20Final%20-%20March%2013%20ES.pdf>
- DIEZ, M. (2016). http://www.economiasolidaria.org/retos_de_la_economia_solidaria_por_marian_diez
- FONTENLA, E. (2008). *Cooperativas de trabajo y empresas recuperadas*. Editorial Intercoop, p. 80.
- FONTENLA, E. (2015). "Desarrollo Cooperativo Sostenible". *Curso de Economía Social*. Ediciones CGCyM, Buenos Aires, pp. 50, 51, 53.
- GAMBINA, J. (1985). "Educación y Cooperativismo". *Cuadernos de Idelcoop*, p. 20.
- IACOVINO, H. (2008). *Responsabilidad Social-Balance Social Similitudes y diferencias*. Editorial Derecho Cooperativo y Mutual. Buenos Aires, p. 1.
- LEVIN, L. (2016). *Política y Cooperativismo: presente y futuro. Recopilación de documentos y propuestas*; Serie Documentos Nº 2; Ediciones CGCyM; Buenos Aires, p. 3.
- MARTÍNEZ, G. y otro (1984). *El Balance Social en las Cooperativas-Evaluación sistemática del impacto social*. Ediciones CGCyM. Buenos Aires, pp. 16, 37.
- NICOLA, I. (2016). *Nuevo enfoque sobre participación en las cooperativas*. Serie Documentos Nº 12; Ediciones CGCyM; Buenos Aires, p. 3.

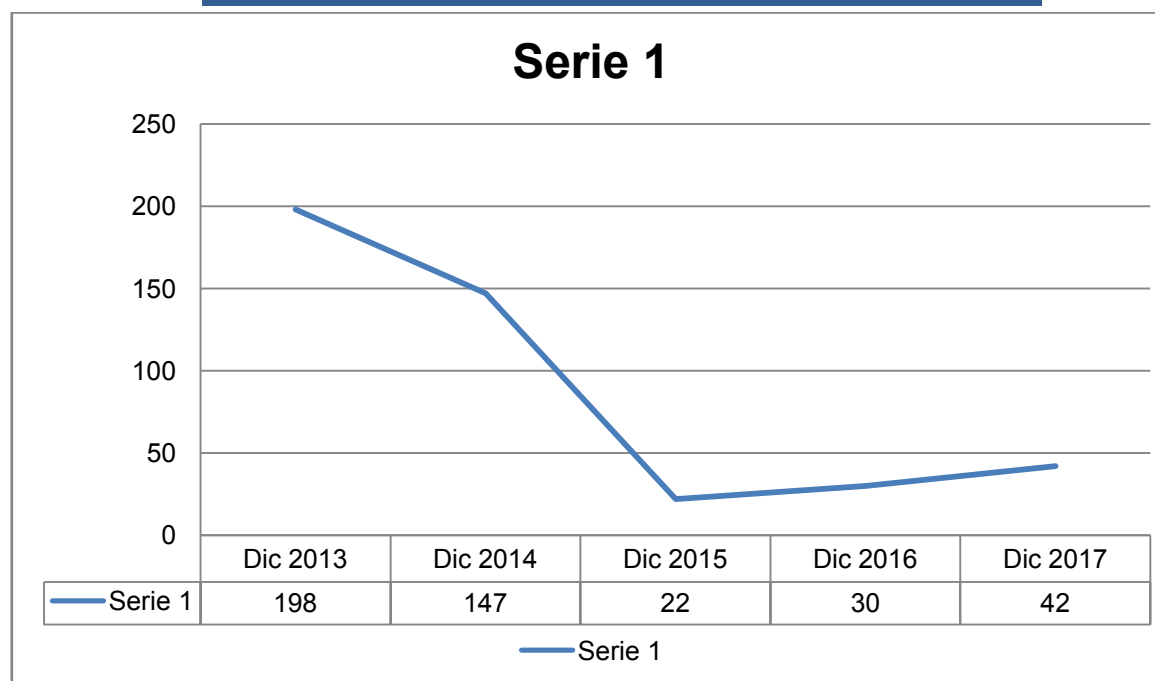
El Balance Social Cooperativo en Cuba: Estado de la cuestión

Lien Soto Alemán²⁹
Yamila González Ferrer³⁰
Oscar Llanes Guerra³¹

Introducción

En el ámbito cooperativo la responsabilidad social se percibe como una alternativa que enaltece la ética y la filosofía cooperativa, en la práctica y cumplimiento de los principios y valores de estas. Se ha elevado a rango de principio en algunas legislaciones como la cubana. En el presente trabajo se muestran los resultados de la evaluación del cumplimiento de los principios del cooperativismo en algunas cooperativas seleccionadas, así como se analizan algunas experiencias de Balance Social Cooperativo desarrollados en cooperativas del país.

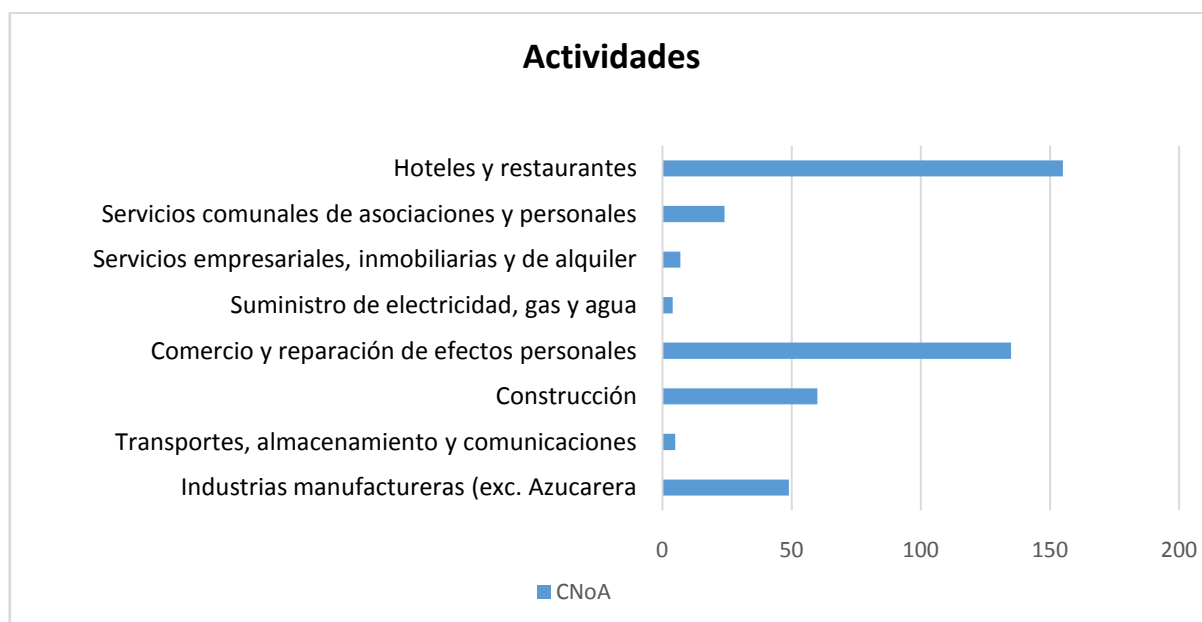
Gráfico 1. CNoA constituidas hasta diciembre de 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del sitio oficial de la Oficina Nacional de Información y Estadísticas (ONEI) de la República de Cuba. Febrero 2018. Disponible en: www.onei.cu.

-
29. Máster en Derecho de la Economía. Profesora Auxiliar de Derecho Económico. Facultad de Derecho. Universidad de La Habana. Miembro del Capítulo de la Habana de las Sociedades de Derecho Económico y Derecho Mercantil. Investigadora de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo (AIDC) con sede en la Universidad de Deusto, España. Miembro activo de la Asociación Iberoamericana de Derecho Cooperativo, Mutual y de la Economía Social y Solidaria, sede Universidad de Rosario, Argentina.
30. Máster en Sexualidad por el Centro Nacional de Educación Sexual-Universidad Médica de La Habana, 2003. Vicepresidenta de la Junta Directiva Nacional de la Unión Nacional de Juristas de Cuba y de la Directiva Nacional de su Sociedad Cubana de Derecho Civil y de Familia. Coordinadora nacional del Proyecto "Justicia en clave de género: garantía de igualdad entre mujeres y hombres" de la Unión nacional de Juristas de Cuba. Profesora asistente de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana, e-mail: degijoya@yahoo.com.
31. Profesor e Investigador, Universidad Agraria de La Habana UNAH. Encargado de Negocios de la Casa Consultora Centro Internacional de La Habana CIH S.A.

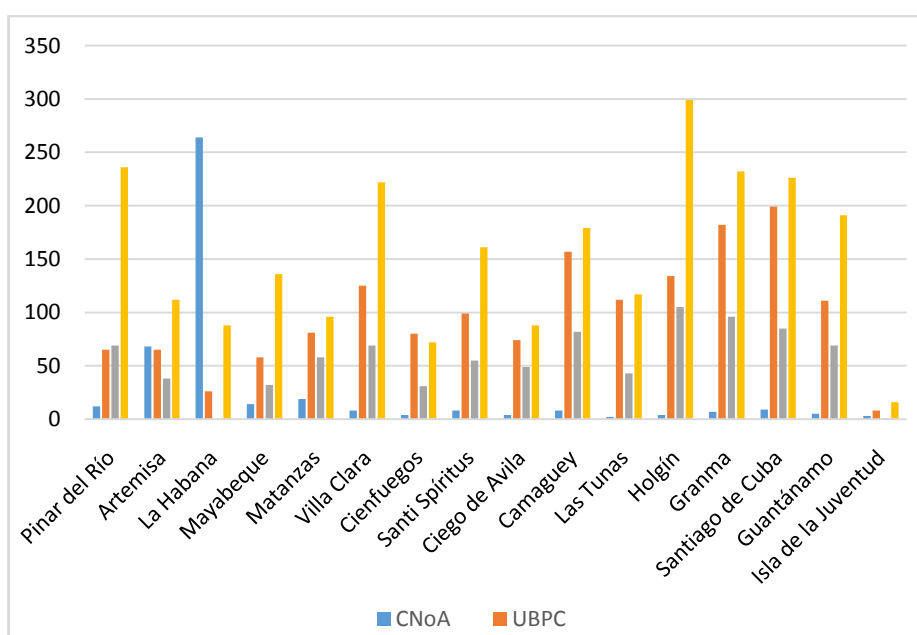
Gráfico 2. Actividades realizadas por las CNoA



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del sitio oficial de la Oficina Nacional de Información y Estadísticas (ONEI) de la República de Cuba. Febrero 2018. Disponible en: www.onei.cu.

El Gráfico 3 ilustra la distribución de cooperativas por territorio. Es apreciable que las cooperativas del sector agropecuario (CPA, CCS, UBPC) se despliegan en el centro y oriente del país, siendo así que en la capital se concentran el 61% de las nóveles cooperativas no agropecuarias, lo que permitió como se explica más adelante direccionar más fácilmente las técnicas de investigación para el levantamiento de la información.

Gráfico 3: Distribución de las cooperativas por territorio



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del sitio oficial de la Oficina Nacional de Información y Estadísticas (ONEI) de la República de Cuba. Febrero 2018. Disponible en: www.onei.cu.

En el contexto descrito, se asume el papel complementario del sector cooperativo respecto de la empresa estatal³²; y se entiende que las acciones a desarrollar por las cooperativas están dirigidas a potenciar el desarrollo local del entorno donde insertan su gestión. Entendido el territorio no como espacio abstracto e indiferenciado sino como actor fundamental de desarrollo, integrado no sólo por el medio físico sino por los actores sociales y sus organizaciones, las instituciones locales, los cuales además del capital económico y financiero incorporan las diferentes dimensiones del capital humano, el capital social e institucional y el capital natural³³. Es por ello que el tejido económico en la base tiene en las cooperativas cubanas actores fundamentales y de ellas se espera una mayor responsabilidad social.

Sin embargo, cuando se analizan los Lineamientos actualizados de la Política Económica y Social aprobados en abril de 2016 en el VII Congreso del Partido, aunque se señala expresamente, en los numerales 52 y 99, el término responsabilidad social en todas las formas de gestión³⁴, ello tiene lugar de forma restrictiva y enfocado exclusivamente al cumplimiento de obligaciones tributarias, constituyendo esto una forma indirecta de responsabilidad social³⁵.

En tal sentido en el contexto actual resulta relevante contar con herramientas de medición de la incidencia social de estas figuras, a fin de evaluar su impacto social y el grado de cumplimiento de los principios cooperativos. Lo que armonizaría con los llamados contenidos en el Plan para una década cooperativa, Visión 2020³⁶ de la Alianza Cooperativa Internacional que plantea la necesidad de innovar en la contabilidad no financiera del sector cooperativo.

Partiendo de un análisis de la situación actual de las cooperativas no agropecuarias, este trabajo persigue como objetivo argumentar con elementos teóricos y prácticos la necesidad de instrumentar el balance social cooperativo como instrumento de medición de la incidencia social en todas sus vertientes de las cooperativas.

Los resultados que se presentan se basan en un tipo de investigación empírica. Para el levantamiento de la información constituyen fuente primaria además, la revisión documental y la observación. Se desarrollaron dinámicas grupales con las Juntas Directivas y los asociados; así como, en el caso particular de la

32. Lineamiento 2. *El modelo de gestión reconoce y promueve, además de la empresa estatal socialista, que es la forma principal en la economía nacional, las modalidades de inversión extranjera previstas en la ley (empresas mixtas, contratos de asociación económica internacional, entre otras), las cooperativas, los agricultores pequeños, los usufructuarios, los arrendatarios, los trabajadores por cuenta propia y otras formas, todas las que, en conjunto, deben contribuir a elevar la eficiencia.* "Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución", p. 10. Disponible en: <http://www.cubadebate.cu/noticias/2011/05/09/descargue-en-cubadebate-los-lineamientos-de-la-politica-economica-y-social-pdf/>. Acceso el 12 de enero 2017.

33. Vid. Francisco Albuquerque Llorens, "Desarrollo económico local y descentralización en América Latina», *Revista de la CEPAL*, N° 82 (2004):22.

34. Lineamiento 52. *Fomentar la cultura tributaria y la responsabilidad social de la población, entidades y formas de gestión no estatales del país, en el cumplimiento cabal de las obligaciones tributarias, para desarrollar el valor cívico de contribución al sostenimiento de los gastos sociales y altos niveles de disciplina fiscal.*

Lineamiento 99. *Continuar desarrollando el marco jurídico y regulatorio que propicie la introducción sistemática y acelerada de los resultados de la ciencia, la innovación y la tecnología en los procesos productivos y de servicios, y el cumplimiento de las normas de responsabilidad social y medioambiental establecidas.* Disponible en: <http://www.cubadebate.cu/noticias/2016/05/09/descargue-en-cubadebate-los-lineamientos-de-la-politica-economica-y-social-pdf/>. Acceso el 12 de enero 2017.

35. Término acuñado en José Luis Alfonso Alemán et al. "La Gestión y el Balance Social en la Empresa Cooperativa Cubana. Caso de Estudio: CPA 14 de junio", *Revista Contabilidad y Auditoría*, N°29 (2009):71.

36. Alianza Cooperativa Internacional, *Plan para una década cooperativa, Visión 2020*, 2013 [on line], disponible en: <http://www.aciamericas.coop/Plan-para-una-Decada-Cooperativa>. Acceso el 20 de octubre de 2016.

cooperativa de reciclaje de materias primas de San José de Las Lajas, con los actores comunitarios tales como: representante de la Organización de Pioneros José Martí (OPJM), el delegado del Poder Popular, el delegado municipal del Ministerio de Industrias, un representante de la empresa, y la federación. Estas sesiones tuvieron lugar a fin de caracterizar a la cooperativa, y conocer los desafíos que tienen como organización en el contexto económico, político y socio cultural en el que se insertan, así como los factores que garantizan su éxito.

¿Por qué el Balance social cooperativo?

Contabilizar el desempeño no financiero de las entidades ha sido una reclamación exponencial de la sociedad en las últimas décadas por lo que variadas han sido las formas y modelos adoptados, desde las memorias de sostenibilidad, los indicadores del *Global Reporting Initiative* (GRI), la contabilidad de triple raya final (TBI), el método de 'tarjeta de puntuación del balance', por solo citar algunos. En el ámbito cooperativo se ha trabajado arduamente en la concepción e instrumentación del balance social cooperativo³⁷.

El investigador San Bartolomé, en el marco del Foro sobre Balance Social Cooperativo y Gobernabilidad de la ACI Américas, celebrado en 2010 en la ciudad de Buenos Aires, planteó que el BSCoop es una herramienta de la gestión socioeconómica que les facilita a las cooperativas medirse y rendir cuentas a los asociados especialmente y a todos los demás grupos de interés que están impactados por su accionar en relación con el cumplimiento de su propia esencia o identidad, es decir desde los valores y los principios cooperativos³⁸.

Este concepto de BSCoop apunta dos elementos claves, de una parte el "fin" que persigue y de otro, el "contenido" de lo que expresa. Hay que tener en cuenta que hablar de cooperativas es hablar de organizaciones de intereses colectivos, donde como afirma MUGARRA las personas se unen para enfrentar sus problemas y buscar soluciones conjuntas, son entidades que buscan cumplir con un fin social siendo el aspecto económico un medio de gestión y no la finalidad última de su labor. Por ello el fin del balance social es la medición de la gestión social de la cooperativa y la rendición de cuentas a los grupos de interés de esta, el contenido a su vez indica el nivel de cumplimiento de los principios y valores de la cooperativa³⁹.

En relación a la regulación versus voluntariedad del BSCoop a nivel internacional, existen dos tendencias que van delineándose en la misma medida que se desarrollan las formas de economía social en cada uno de los países. De una parte Europa y los países nórdicos, donde cada vez más se reclama por las organizaciones no gubernamentales y la sociedad civil la regulación de instrumentos de evaluación del desempeño social de estas entidades con carácter obligatorio, incorporándose de hecho al marco regulatorio de estos países, y de otro América, donde en su generalidad no resulta obligatorio para las empresas cumplir con los indicadores sociales ni reportar su cumplimiento, salvo algunas excepciones como Ecuador y Paraguay. No obstante, en el sector cooperativo cada vez más se incrementa la presión de los diferentes actores sociales y del propio movimiento cooperativo regional para que sea utilizado el

37. En lo adelante BSCoop.

38. Juan Carlos San Bartolomé, *Balance social cooperativo: una responsabilidad intrínseca de la empresa cooperativa*. Foro Balance Social Cooperativo y Gobernabilidad. XVII Conferencia Regional de ACI Américas (Conferencia, Buenos Aires, Argentina, 22 de noviembre de 2010).

39. Más ampliamente sobre el tema véase Aitziber Mugarra Elorriaga, "Proyecto de Balance de Identidad Cooperativa", en *Anuario de Estudios Cooperativos*, Nº 199 (Universidad de Deusto, Bilbao, 1999):303-309; y de la propia autora: "Responsabilidad y balance social hoy en día: un reto para las cooperativas", *Ciriec. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, Nº 39 (2001):27-50 y "Modelos de Balance Social: Criterios clasificatorios", Instituto de Estudios Cooperativos Colección de Casos, (Universidad de Deusto, Bilbao, 2009):1-28; además, Adil Belhouari et al., "La responsabilidad social de las empresas: ¿Un nuevo valor para las cooperativas?". *Ciriec. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, Nº 53 (2005):191-211.

balance social como instrumento obligatorio por este sector. De hecho la Ley Marco para las cooperativas de América Latina⁴⁰, que funge como marco referencial para las legislaciones nacionales de la región, dispone en el artículo 48 sobre Memoria y estados contables: “A la fecha de cierre del ejercicio el consejo de administración redactará una memoria sobre la gestión realizada la cual, juntamente con los estados contables y un balance que demuestre el desempeño de la cooperativa en el campo social, será sometida a la asamblea con informes de la junta de vigilancia y del auditor”; evidenciando con ello la importancia de rendir información social de conformidad con la naturaleza económica y social de la cooperativa.

En Ecuador, la imposición del balance social con carácter obligatorio como herramienta de evaluación del grado de cumplimiento de los principios y los objetivos sociales que informan las cooperativas, mutuales y demás empresas solidarias, tiene lugar mediante la Ley de Economía Popular y Solidaria del sistema financiero, de 2011⁴¹; al respecto recalca en el fin del balance social para la preservación de la identidad cooperativa. Para aquellas entidades que no entreguen el reporte de balance social se prevén sanciones de carácter administrativo como la multa pecuniaria y la suspensión temporal o definitiva del Registro General de Cooperativas. Este alcance punitivo de la normativa ecuatoriana es novedosa en el ámbito latinoamericano.

En Paraguay existe la Resolución N° 4109/2009⁴², sobre el BSCoop, emitida por el Instituto Nacional de Cooperativismo (INCOOP) que obliga a las cooperativas (según clasificación que establece la propia normativa “A”, “B”, “C”) a la presentación del balance social; sin embargo, según un informe consultado de la Oficina Subregional de la OIT para el cono sur de América Latina continúan existiendo dificultades en la recolección de datos para analizar el impacto de las cooperativas en el sector social, debido en parte a que la información remitida no se encuentra homogéneamente cuantificada⁴³. A juicio de esta autora, ello obedece a la ausencia de indicadores sociales en el país, estandarizados y aplicables a las cooperativas.

En definitiva, la tendencia en Latinoamérica sobre regulación del balance social ha sido generalmente de aplicación voluntaria con incentivos para fomentar su práctica, aunque cada vez más se aboga por la inclusión y exigencia obligatoria de información social; llegando a establecerse con carácter obligatorio en Paraguay y Ecuador, aunque no se estandarizan indicadores sociales que permitan brindar información homogénea. Un escenario distinto tiene lugar en el ámbito europeo donde existen normativas que además de exigir con carácter obligatorio la información social (Francia, Italia y Reino Unido) se establecen indicadores concretos (Reino Unido), así como existen órganos encargados de la supervisión y control que deben dar seguimiento al impacto de estas entidades en sus comunidades, con facultad sancionadora (Reino Unido)⁴⁴.

40. Ley Marco para las cooperativas de América Latina/ Alianza Cooperativa Internacional para las Américas. 1ª ed. San José, Costa Rica: Alianza Cooperativa Internacional para las Américas, 2009.

41. Cfr. Disposición General Segunda: Las organizaciones sujetas a esta Ley incorporarán en sus informes de gestión, el balance social que acreditará el nivel de cumplimiento de los principios y sus objetivos sociales, en cuanto a la preservación de su identidad, su incidencia en el desarrollo social y comunitario, impacto ambiental, educativo y cultural. Vid. Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria del Sistema Financiero Popular y Solidario” de Ecuador, de 28 de abril de 2011. Registro Oficial 444 de 10 de mayo de 2011. Disponible en: <http://www.oficial.ec/decreto-679-reformese-reglamento-general-ley-organica-economia-popular-solidaria>. Acceso el 25 de diciembre de 2016.

42. La Resolución aprobó más que indicadores sociales un modelo de uso obligatorio por las cooperativas. Se encuentra disponible en el sitio www.incoop.gov.py. 22 de enero de 2016.

43. Leticia Carosini, *Visión panorámica del sector cooperativo en Paraguay. Una importante contribución al desarrollo nacional*, La Paz, OIT, Oficina de la OIT para los Países Andinos, p. 65 [on line], 2012, disponible en http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_191115/lang-es/index.htm. Acceso el 10 de agosto de 2016.

44. Vid. *European Center for Not-for-Profit Law, Legal framework for social Economy and social Enterprise: a comparative report*, septiembre, 2012. Disponible en: www.esf.gov.sk. Acceso el 10 de marzo de 2016.

El caso español cuenta además con la herramienta RSE.COOP elaborada por CEPES⁴⁵, con un elevado grado de seguimiento entre las cooperativas que están apostando por este tema, y que como afirman Castilla y Gallardo se inserta en un denominador más genérico: *revelación social o comunicación social* al incluir todo tipo de comunicaciones efectuadas con el objetivo de dar a conocer públicamente aspectos de la responsabilidad social cooperativa⁴⁶.

Las noveles cooperativas no agropecuarias en la legislación cubana: una referencia necesaria

El artículo 2.1 del Decreto ley 305/12 establece: “La cooperativa es una organización con fines económicos y sociales, que se constituye voluntariamente sobre la base del aporte de bienes y derechos y se sustenta en el trabajo de sus socios, cuyo objetivo general es la producción de bienes y la prestación de servicios mediante la gestión colectiva, para la satisfacción del interés social y el de los socios”. La definición sigue las líneas generales de la definición emanada de la Declaración de la ACI, aunque como se aprecia, no acuña a priori, la naturaleza jurídica de la figura, lo que deberá deducirse más bien del contenido real desarrollado en la propia normativa.

Hay que tener en cuenta que en Cuba la naturaleza jurídica de la cooperativa fue asumida desde la fuerte influencia que ejerció el modelo soviético, que las consideraba una forma de propiedad. En ese sentido el artículo 20 del texto constitucional establece *esta propiedad cooperativa es reconocida por el Estado y constituye una forma avanzada y eficiente de producción socialista...*, asimismo el Código Civil las sitúa en el Libro segundo sobre “Los derechos de Propiedad” y establece en su artículo 128.1 que... *además de la propiedad estatal socialista, el Estado reconoce la de las organizaciones políticas, de masas y sociales, la de las cooperativas (...)*⁴⁷.

Sobre la base descrita, al interpretar la normativa vigente de las cooperativas no agropecuarias nos percatamos que estas no se definen como asociación, ni como sociedad, sino, de forma más genérica, como organización, aunque finalmente, parece inclinarse por la asociación, cuando se hace referencia a la asociación voluntaria de personas⁴⁸. Añadir a ello que el Código de Comercio excluye expresamente a las cooperativas de los predios societarios, por lo que no están consideradas sociedades mercantiles. Es en el Código Civil, siguiendo la línea constitucional, donde se reconoce la personalidad jurídica de las cooperativas (art. 39.2) como expresión de propiedad colectiva (art. 145).

La determinación de la naturaleza jurídica para nada constituye un tema formal, su importancia transita por aspectos tan sensibles como la determinación del régimen jurídico aplicable y por tanto en su ubicación como sujeto dentro de una rama del Derecho así como en el rol que le corresponde a lo interno del sistema socioeconómico cubano. Constituye un aspecto clave a identificar por el legislador en la futura Ley general de Cooperativas con un carácter sistémico al interior de la norma.

45. Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES-2007) Manual para el tutor del Programa RSE.COOP. [online] disponible en: http://www.cepes.es/listado.cfm?padre=389&idSeccion=390&idsec=sec_11. Acceso el 10 de marzo de 2017.

46. F. Castilla Polo y D. Gallardo Vázquez. "La revelación social en sociedades cooperativas: una visión comparativa de las herramientas más utilizadas en la actualidad", *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, primer cuatrimestre, vol. 114 (2014):21.

47. Gaceta Oficial de la República de Cuba, Edición Extraordinaria número 9 de 15 de octubre de 1987.

48. Art. 5.2 Decreto-Ley 305 *Es de primer grado la cooperativa que se integra mediante la asociación voluntaria de al menos tres personas naturales.*

La definición de la CNoA mencionada supra, en art. 2.1 del DL 305, no acoge todo tipo de cooperativa, si no que de los elementos que expresa y la configuración marcada a lo largo de la norma se entiende que refleja a la cooperativa de trabajo asociado. Téngase en cuenta el art. 2.1 Decreto-Ley 305 que indica que la CNoA se sustenta en el trabajo de sus socios, cuyo objetivo general es la producción de bienes y la prestación de servicio. Se trata del tipo de cooperativa que se constituye para proporcionar empleo a las personas cooperativistas que la crean, mediante el ejercicio de una actividad de producción de bienes o prestación de servicios. Igualmente, la mención de que todos los socios aportan su trabajo en la cooperativa (art. 4 e); el requisito de estar apto para realizar labores productivas o de servicios de las que constituyen su actividad que deben cumplir las personas cooperativistas (art. 10.1 c) y la condición de que los socios de la cooperativa, con independencia de cualquier otro aporte que hagan, están en la obligación de participar con su trabajo (art. 23).

Ya en relación al proceso de constitución, este se caracteriza por ser muy centralizado y dilatado, lo cual puede constituir un elemento no favorable, que desestime la constitución y desarrollo de las cooperativas.

Durante el *iter* constitutivo la solicitud transita por varios niveles, desde el nivel municipal, provincial, así como por las entidades rectoras de la actividad, Comisión Permanente para la Implementación y Desarrollo y termina en el Consejo de Ministros, órgano que deberá, escuchado el parecer de los que lo antecedieron decidir si se aprueba o no la cooperativa. En este sentido consideramos que, es excesiva la intervención administrativa y que, por tanto, este proceso debe flexibilizarse y otorgarle realmente autonomía a los gobiernos locales para que decidan sobre la procedencia o no de la cooperativa. Dado el caso que no se considere procedente descentralizar el poder de decisión en esta materia, bien pudiera pensarse la posibilidad de crear un órgano especializado en cooperativismo que tenga a su cargo, la creación, fomento, desarrollo y regulación de las cooperativas en Cuba⁴⁹.

Otro elemento a destacar es la ausencia, en la legislación, del término para que la administración ofrezca una respuesta a los interesados en constituir una cooperativa, lo que, sin lugar a dudas, puede constituir otro elemento desestimulante.

Una vez conferida la autorización los futuros socios disponen de 60 días hábiles para acudir ante Notario con el proyecto de estatutos e iniciar el proceso de constitución que culmina con la inscripción en el Registro Mercantil, momento en el que la CNoA nace al mundo del derecho, al adquirir personalidad jurídica.

En relación a los órganos de dirección y administración la normativa prevé que la Asamblea general es el órgano superior de dirección y de ella emanan el resto de los órganos, elige de entre sus socios al Presidente, sustituto y Secretario. A partir de ahí, en función del número de personas socias, la norma prevé la existencia de un administrador único en cooperativas de hasta 20 personas socias. Si la cantidad de personas socias oscila entre 20 y 60, se prevé que se elija un consejo administrativo. Finalmente, cuando el número supere las 60 personas socias, la legislación establece que será dirigida por el presidente de la cooperativa.

Por otra parte, las funciones de control y fiscalización se definen en función la cantidad de socios y complejidad de la actividad cooperativa. En tal sentido, el órgano podrá estar integrado por un socio o por varios de ellos, teniendo en cuenta el número de miembros que integren la cooperativa. Será designado por la

49. Vid. Mesa Tejeda, Natacha Teresa; Soto Alemán, Lien; Campos Pérez, Yulier y Hernández Atienza, María Karla, "Análisis del marco legal de las cooperativas no agropecuarias en Cuba", en Fajardo García, Gemma y Moreno Cruz, Marta (Coord.). *El cooperativismo en Cuba. Situación actual y propuestas para su regulación y fomento*, CIRIEC, Valencia, 2018, pp. 13-27.

asamblea general. Tiene como función la supervisión del cumplimiento de las disposiciones legales, así como la utilización de los recursos financieros y materiales de la Cooperativa y rinde cuenta periódicamente de su actuar a la asamblea. A ella no pueden pertenecer los miembros del resto de los órganos de dirección y administración. Se encuentra regulada en el artículo 45 del Decreto 309.

En cuanto al régimen económico la norma establece la obligatoriedad de las personas socias de aportar dinero al capital de trabajo de la cooperativa, independientemente de otros bienes, trabajo y/o derechos que puedan aportarse. Es imprecisa en relación a la forma de valorizar las aportaciones no dinerarias

La extinción de la cooperativa tiene lugar tras la disolución y liquidación de la misma, o mediante modificaciones estructurales que no suponen la liquidación de esta, son los casos de fusión o escisión total.

El art. 31 del Decreto Ley 305 enuncia las causas de disolución de la cooperativa, siendo estas causales:

- a) las previstas en sus Estatutos;
- b) por imposibilidad de cumplir con la actividad autorizada o agotamiento de esta;
- c) vencimiento del término del usufructo o arrendamiento;
- d) revocación de la autorización concedida ante incumplimientos de los fines y principios que sustentaron la constitución de la cooperativa;
- e) por mandato judicial;
- f) por cualquier otra causa legalmente establecida que produzca estos efectos.

Según lo establecido en el artículo 75 del Reglamento que desarrolla el Decreto Ley 305 los órganos, organismos y entidades nacionales que autorizan la constitución de la Cooperativa, deciden sobre su disolución y liquidación. En caso que esta solicite la fusión, extinción, escisión o modificación de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del Decreto-Ley, lo resolverán en el término de treinta (30) días, a partir de recibida la solicitud.

Establece el artículo 32 del DL 305 que la disolución de la cooperativa implica el cese de sus actividades y el inicio del proceso de liquidación de su patrimonio, dicho proceso se realiza por la comisión liquidadora que se designe por la Asamblea General o, en su caso, por mandato judicial. Los bienes y derechos resultantes de la liquidación se destinan, en primer lugar, a satisfacer las obligaciones contraídas por la Cooperativa que estuvieran pendientes, y el resto tendrá el destino previsto en los estatutos, salvo disposición legal en contrario. Es importante destacar que la disolución no implica el cese de las actividades de la cooperativa. Es simplemente una fase del proceso de extinción, a partir de que la cooperativa entra en esta fase, seguirá funcionando, solo que, todo su actuar va en función de la liquidación de la cooperativa. La disolución se inscribirá en el Registro Mercantil.

Comportamiento de los principios del cooperativismo en cooperativas de diferentes sectores en Cuba

Desde el Derecho, los principios han sido generalmente aceptados como normas de comportamiento ético y reglas de conducta. La Ley 95/02 de Cooperativas de Producción Agropecuaria y de Créditos y Servicios⁵⁰, establece en su artículo 3 los principios generales sobre los cuales las cooperativas del sector agrario deben regirse. En tal sentido reconoce que la incorporación y permanencia de los miembros de las cooperativas es absolutamente voluntaria (la voluntariedad); que todos los miembros trabajan y aúnan sus esfuerzos para el uso racional de los suelos y bienes agropecuarios, propiedad o en usufructo de las cooperativas o de los cooperativistas (cooperación y ayuda mutua); que todos sus miembros conocen, cumplen y acatan

50. V. gr. Ley N° 95 de fecha 2 de noviembre de 2002, De las Cooperativas de Producción Agropecuaria y de Créditos y Servicios. Gaceta Oficial N° 72 Ordinaria de 29 de noviembre de 2002.

conscientemente, las disposiciones de la Ley, sus reglamentos, los acuerdos de la Asamblea General y las demás leyes y regulaciones que son de aplicación en las cooperativas (disciplina cooperativista); que todos los actos que rigen la vida económica y social de las cooperativas se analizan y deciden en forma democrática por la Asamblea General y la Junta Directiva, en que la minoría acata y se subordina a lo aprobado por la mayoría (decisión colectiva); asimismo que las cooperativas trabajan para lograr la satisfacción racional de las necesidades materiales, sociales, educativas, culturales y espirituales de sus miembros y familiares, entendiéndolo como el principio de bienestar de los cooperativistas y sus familiares, que es una de las vertientes de la responsabilidad social cooperativa; reconoce que las cooperativas se prestan colaboración entre sí sin ánimo de lucro (colaboración entre cooperativas) y que todos sus actos y acciones tienen como fin el interés social.

El legislador de 2002 confundió en un mismo precepto los principios y valores del cooperativismo, incorporando como principio el valor de la *solidaridad humana*, al reconocer que las cooperativas practican la solidaridad humana con sus miembros, trabajadores y demás personas que habiten en las comunidades donde están enclavadas. No incluyó la educación cooperativa entre los principios, aunque sí reconoce que las cooperativas trabajan en la educación de sus miembros para el cumplimiento de los principios que las rigen, así como en su capacitación técnica y la formación de sus cuadros.

Más recientemente, el artículo 4 del Decreto Ley 305/12 “De las Cooperativas no agropecuarias”⁵¹, reconoce que *I. La incorporación y permanencia de los socios en la cooperativa es libre y voluntaria (Voluntariedad); II. Todos los socios trabajan y se prestan ayuda y colaboración entre sí, para alcanzar los objetivos de la cooperativa (Cooperación y Ayuda Mutua); III. Los actos que rigen la vida económica y social de la cooperativa se analizan y deciden en forma democrática por los socios, que participan en la toma de decisiones con iguales derechos (Decisión Colectiva e Igualdad de Derechos de los Socios); IV. Las obligaciones se cubren con los ingresos. Pagados los tributos establecidos, crean los fondos y las utilidades se reparten entre sus socios en proporción a su contribución al trabajo (Autonomía y Sustentabilidad Económica); V. Trabajan por fomentar la cultura cooperativista y por las satisfacciones de las necesidades materiales, de capacitación, sociales, culturales, morales y espirituales de sus socios y familiares (Responsabilidad Social); VI. Las cooperativas se relacionan entre sí y con otras entidades estatales o no, mediante contratos, convenios de colaboración, intercambio de experiencias y otras actividades lícitas (Cooperación entre Cooperativas).*

Los postulados principistas de las cooperativas cubanas, no están conjugados ni sistematizados como principios propiamente dichos. Mientras que el Decreto Ley Nº 142/93⁵² establece para las UBPC cuatro principios de la actividad y siete características principales de funcionamiento, la Ley Nº 95/02 reconoce diez principios rectores para las CPA y CCS, por su parte el DL 305/12 establece siete principios rectores.

51. Otras normativas se han emitido por el legislador cubano que conforman el marco legal actual de las CNoA: Decreto Ley Nº 306/12 que establece el régimen especial de seguridad Social de los Socios de las Cooperativas No Agropecuarias, Decreto Nº 309/12, que pone en vigor el reglamento de las cooperativas, Resolución Nº 570/2012 del Ministerio de Economía y Planificación que establece el procedimiento de licitación, Resolución Nº 427/2012 del Ministerio de Finanzas y Precios que establece los Tributos aplicables a las Cooperativas No Agropecuarias. En su anexo Único establece las normas específicas de contabilidad para las Cooperativas No Agropecuarias y la presentación de sus estados financieros, Resolución Nº 426/12 que actualiza el Nomenclador y Clasificador del Manual de Normas Cubanas de Información Financiera aplicable a las cooperativas agropecuarias y no agropecuarias. Todas las referencias de publicación en la Gaceta Oficial de la República de Cuba Nº 53 Extraordinaria de 11 de diciembre de 2012.

52. Decreto Ley Nº 142 de 20 de septiembre de 1993, Sobre las Unidades Básicas de Producción Cooperativa. Gaceta Oficial de la República de Cuba Nº 6 Extraordinaria de 21 de septiembre de 1993.

Cualquier cooperativa en el mundo, con independencia del sistema socioeconómico en el cual se desarrolle y la actividad económica a la que se dedique debe cumplir estos principios, no uno o dos de ellos sino todos. Ahora bien, el cumplimiento efectivo de estos principios en el cooperativismo cubano, queda en manos de los propios miembros, no existen mecanismos para su medición y evaluación. En ocasiones se desconoce qué debe inspirar el funcionamiento de una genuina cooperativa y se tergiversa la figura.

En tal sentido, y con el objetivo de evaluar el comportamiento de los principios del cooperativismo en cooperativas del país, se determinó la aplicación de la técnica cualitativa de la entrevista a cooperativistas. Para su aplicación se escogió una muestra en cuatro sectores esenciales: transporte (6 cooperativas)⁵³, construcción (32 cooperativas), gastronomía (42 cooperativas), agrícola (15 cooperativas) que operan en ciudad de la Habana; así como, una muestra en el sector agropecuario (12 cooperativas) y 10 en el de la construcción que es el más representativo de la provincia de Matanzas⁵⁴.

Fueron entrevistados socios en 90 CNoA y en 27 cooperativas agropecuarias (15 CCS y 12 CPA). Se entrevistó a socios en el 100% de las cooperativas del sector del transporte en ciudad de la Habana, así como en el 100% de las cooperativas del sector constructivo en la provincia de Matanzas.

El total de CNoA donde se realizaron entrevistas representa el 23% del total de las constituidas en el país. En el sector agropecuario la cifra fue menor dadas las escasas condiciones de acceso por la distancia.

Entre los entrevistados existen diversas opiniones sobre el proceso de desarrollo de las nuevas cooperativas que se resumen en el aspecto económico. Es el caso de la escasez de recursos y que no poseen un mercado mayorista para la obtención de estos (65%). En el ámbito de la contratación económica fue reiterativa la mención a que muchas empresas se limitan a no establecer contratos con estas cooperativas por desconocimiento y algunas veces porque creen que no se les permite (22%)⁵⁵.

Se reconocen entre los problemas internos, con una visión más social que económica, el hecho de que no existe conciencia de lo que representa ser socios y del significado de una cooperativa por lo que se han dado hechos de muy poca aceptación.

Se enfatizó por varios entrevistados que los beneficios de las cooperativas no son redistribuidos entre sus socios de forma justa y democrática por su trabajo real, sino por conveniencia de los directivos, en detrimento de los socios (18%). No se crea en los asociados una conciencia socialista y de propiedad colectiva.

53. Más ampliamente sobre las cooperativas del sector del transporte en Cuba véase: Lien Soto Alemán "Un acercamiento a la implementación de los lineamientos en el sector del transporte cooperativo en Cuba", en Mario Schujman (comp.) *Las cooperativas de trabajo en América Latina*. Ed. Del Revés, 1ª ed. (Rosario, Argentina, 2015):522-566.

54. Al cierre del año 2015, según datos aportados por el Comité Estatal de Estadísticas en el territorio, se habían constituido en la provincia de Matanzas 14 Cooperativas No Agropecuarias de primer grado, en el sector de la construcción (10), en el Turismo (2), en la agricultura (1) en comunicaciones (1). Poco más del 71% de las CNoA que se encuentran desarrollando su gestión en la provincia se expanden en el sector de la construcción.

55. Comportamiento errado por parte de las entidades del sector estatal si tenemos en cuenta que el Decreto Ley 304/12 es de vasto alcance para la regulación de la contratación económica entre personas naturales y jurídicas, nacionales y extranjeras, en este último caso siempre que las partes expresamente lo acuerden. Cfr. Decreto Ley Nº 304 De la Contratación económica, de fecha 1 de noviembre de 2012. Gaceta Oficial Nº 62 Ordinaria de 27 de diciembre de 2012. En adición a esta normativa la Resolución Nº 101, de 18 de noviembre de 2011 del Ministro-Presidente del Banco Central de Cuba, que establece las "Normas bancarias para los cobros y pagos", fue modificada por la Resolución 87/2014 del propio organismo a los efectos de que las cooperativas no agropecuarias puedan recibir pagos en pesos cubanos y en pesos convertibles por parte de las personas jurídicas nacionales, según la moneda en que están autorizadas a operar.

En la mayoría de los casos, un socio fundador (el “gestor”) o parte del “comité gestor” financia los gastos de tramitación, constitución y registro de la CNoA, aporta su capital personal para cubrir las aportaciones de los socios y constituir el capital de trabajo inicial, por lo que el resto de los socios no se considera copropietario, sino empleado de esta.

Se advirtió en otro orden, que no se permite a los asociados una participación activa en la dirección de la cooperativa (31%), a partir de ello los socios no participan en la toma de decisiones, pues de hecho estas corresponden al presidente y tal vez alguno que otro socio más, por lo que el resto de los asociados tiene una representación formal en la Asamblea General y carecen de posibilidades de participar en la toma de decisiones democráticas. Se advirtieron actas de la Asamblea General, firmadas solo por el presidente de la CNoA, como si se tratara de un escrito emitido por este, sin que exista constancia de la participación y decisión colegiada de los socios (5%).

Estas actitudes asumidas en las cooperativas seleccionadas muestran una tergiversación y en el peor caso, violación del principio cooperativo de control democrático de los asociados, con las consecuencias que de ello se derivan. En el caso de las CNoA fueron en por ciento relevante inducidas a su creación por el Estado, con lo que se advierten fallas en el proceso de formación, capacitación y educación de los cooperativistas al momento de adoptar esta nueva forma organizativa.

Es evidente que no se han incorporado como preocupaciones de los cooperativistas la imposibilidad del cumplimiento de su función social. Pareciera lógico en principio, que si presentan problemas con el soporte material para el despliegue de su gestión económica, no pueden acometer e incorporar en la planificación estratégica de su gestión la dimensión social; sin embargo, estas limitaciones de índole económica no deben influir en la visión de los cooperativistas cubanos. Se palpa un evidente desconocimiento, aunque no absolutizamos, dado excepciones, de los valores y principios del cooperativismo, lo que transita por un sistema de educación y formación aún deficiente en este sector.

Se aprecia que no contemplan dentro de los grupos de interés a todos aquellos con los cuales debieran sentirse comprometidos socialmente, excluyendo en la mayoría de los casos a los proveedores y no se identifica como necesidad la comunicación con los grupos de interés, fundamentalmente externos y de los cuales en gran medida puede depender el logro de los objetivos de la organización, lo que impide la posibilidad de generar valores para estos.

Las acciones sociales acometidas por las cooperativas, a lo interno con los socios y familiares, y a lo externo con la comunidad y los diferentes grupos de interés tienen un carácter aislado.

En cuanto a los principios que informan al sistema cooperativo, los socios que integran las cooperativas entrevistadas no lo conocen, aunque en algunos casos si bien no con el *nomen* que establece la ley, sí el contenido que informan a estos principios; haciendo gran énfasis cada uno sobre la autonomía, la participación económica de los socios, el control democrático de los miembros y la cooperación entre cooperativas. Ello, como se expuso con anterioridad, refleja insuficiencias en los procesos de formación de los miembros de la cooperativa, que guarda relación con sus contenidos así como con la sistematicidad de los mismos.

En relación a los beneficios de los socios todos mencionaron como uno o único, el aumento considerable de “salario” en relación con el salario percibido por los trabajadores estatales y es muy contradictorio esto si tenemos en cuenta que las cooperativas poseen un objetivo social no lucrativo donde sus miembros perciben anticipos y no salario.

En todas las cooperativas se realiza un contrato al personal, los cuales se encontrarán durante tres meses a prueba y luego la junta de socios decide unánimemente si adquiere la condición de socio. Los horarios de trabajo son fijos, existiendo solo 5 cooperativas que poseen horario de trabajo abierto.

En materia ambiental, no pudieron constatar acciones que al menos demuestren preocupación por el entorno o los efectos de sus procesos sobre estos, lo que disminuye sus potencialidades para ser consideradas socialmente responsables, pues no basta el crecimiento económico para el logro del desarrollo sustentable si no se tienen en cuenta prácticas de prevención y la protección de los recursos naturales.

Se advierte que no hay preocupación efectiva por imbricarse con la comunidad y que los objetivos estratégicos se guían mayormente por intereses económicos. En la mayoría de los casos los entrevistados confundieron el impulso de acciones sociales responsables hacia las comunidades con el aporte a que vienen obligadas por ley⁵⁶.

En igual orden, salvo tres entrevistados, el resto demostró confusión entre los conceptos de BScoop y balance económico, respondiendo por este último al preguntarle por el primero.

En el caso de los asociados entrevistados en las cooperativas del sector agropecuario, un número significativo (80%) demostró tener un buen conocimiento de sus derechos como miembros de la cooperativa, sin embargo, en relación a la satisfacción interna como asociados no se obtuvo igual reconocimiento. No se perciben acciones sociales a lo interno de la cooperativa que empodere a los asociados.

A pesar de los problemas descritos, es indudable que las cooperativas del sector agropecuario constituyen una nueva forma de gestión que genera nuevas opciones de trabajo al tiempo que cubre servicios de insuficiente cobertura por las empresas estatales, o que estas realizaban de forma deficiente, ocurriendo en la práctica que el servicio de las cooperativas posee mayor calidad que el estatal. Además, en su seno se fomenta el sentido de pertenencia, preservándose los medios de trabajo y tratando en todo momento de hacer que la actividad económica que desarrollan sea rentable a corto y largo plazo; incentivando la competencia con otras entidades que prestan igual servicio. Por su parte las potencialidades de las cooperativas del sector agropecuario se mantienen de acuerdo a las proyecciones que históricamente se han visionado para estas formas organizativas, los que en el momento actual se acrecientan. Esto en el aspecto económico. El que nos motiva con la presente investigación: el aspecto social de la gestión de las cooperativas, amerita otros comentarios.

Los estatutos revisados mostraron que para dar cumplimiento al objeto social de las CNoA se establecían algunas actividades de apoyo, con evidente fin social (25%), a lo interno de la cooperativa, pueden resumirse en las siguientes:

- Brindar a los socios servicios gastronómicos, constructivos y otros relacionados con adquirir bienes de consumo, para elevar la calidad de vida de los mismos y sus familias.
- Promover entre sus asociados el conocimiento y la educación de los principios y métodos cooperativos y difundirlos por todos los medios a su alcance.
- Implementar un programa de desarrollo que permita aumentar el nivel técnico y profesional de los cooperativistas en materia de construcción.

56. Ley Nº 113 de fecha 23 de julio de 2012, Del sistema Tributario. Gaceta Oficial Nº 53 Extraordinaria de 21 de noviembre de 2012.

Art. 305. Se establece una Contribución para el desarrollo sostenible de los municipios, que grava los ingresos por la comercialización de bienes o prestación de servicios, que obtengan las empresas, sociedades mercantiles y cooperativas, por sí mismas y por sus establecimientos en cada territorio. Art. 306. Son sujetos de esta Contribución, las empresas, las sociedades mercantiles de capital totalmente cubano y las cooperativas, por sus establecimientos, sin perjuicio del municipio en que estén enclavados.

A pesar de ello cuando se preguntaba cómo operaba en la práctica la proyección contenida en los estatutos manifestaron que ello tenía lugar de forma eventual, en la mayoría de los casos no incorporada a la proyección estratégica de la cooperativa, con lo cual resulta contradictorio lo expresado en estatutos y la viabilidad de esto.

En relación a las cooperativas del sector agropecuario aun cuando no se pudo tener acceso a los estatutos, en las entrevistas formuladas a los asociados se pudo conocer que aunque se prevén acciones a lo interno de las cooperativas encaminadas a la satisfacción personal de los asociados y sus familiares, las limitaciones materiales restringen el nivel de satisfacción.

Experiencias de Balance Social Cooperativo en Cuba

En los últimos años se han incrementado los estudios en el país sobre los diferentes modelos de balance social aplicados a las cooperativas, en La Habana, Pinar del Río y Villa Clara. Aunque se han centrado en el sector agropecuario, arrojan elementos importantes a analizar en la construcción de un modelo de BSCoop integral aplicable a todas las cooperativas. El primero de ellos fue desarrollado por el Centro de Estudios de Desarrollo Cooperativo y Comunitario (CEDECOM) de la Universidad de Pinar del Río. Al frente del equipo de trabajo se encontraba el Dr. Juan Luis Alfonso Alemán, los que presentaron un modelo de gestión social en la Cooperativa de Créditos y Servicios "Camilo Cienfuegos"⁵⁷.

En este se explica que el modelo de evaluación del impacto social debe constituirse, de manera general, conteniendo dos bloques o subsistemas analíticos-informativos: 1) Referido a la evaluación del grado de cumplimiento de los principios del cooperativismo (Subsistema I y II). Referido a la construcción y evaluación del Balance Social (Subsistema II). Ambos subsistemas deberán definirse atendiendo a las áreas internas y externas de actuación de las cooperativas. De esta manera, el proceso de autoevaluación de la acción social permite incorporar, a la dinámica ya habitual en muchas cooperativas en su desempeño económico; su acción y diagnóstico de su responsabilidad social (...). Según la metodología diseñada para la evaluación de los principios cooperativos, en el marco del Proyecto de Balance Social de 1997, auspiciado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por la ACI; y a partir de los subsistemas que permiten valorar integralmente la acción social de las cooperativas, se consideró incluir el sistema de indicadores generales que contiene ese modelo, a partir de la operacionalización de los principios cooperativos⁵⁸.

El modelo fue extendido posteriormente, en el año 2009, a la CPA "14 de junio", en la propia provincia de Pinar del Río. Tuvo como principal objetivo *diseñar un Sistema de Contabilidad del Balance Social para las Empresas Cooperativas que permita registrar, medir y evaluar su desempeño o acción social*. Para el estudio del modelo fueron analizados los indicadores sociales más representativos: *Solvencia Social, Rentabilidad social y Liquidez Social, en correspondencia a las técnicas utilizadas en la dinámica económica y financiera, pero ajustadas a la especificidad de la acción social*⁵⁹.

Dada la complejidad del modelo, este fue perfeccionado con posterioridad, en función de lograr la motivación de las entidades cooperativas en su aplicación efectiva. La implementación del modelo perfeccionado de gestión social se realizó durante el período 2011 a primer semestre de 2012 y abarcó un total de seis formas organizacionales cooperativas (también del sector agropecuario) en las que se logró demostrar la validez y utilidad de dicho proceso de perfeccionamiento. Entre los impactos más significados fueron señalados sucintamente los siguientes:

57. Juan L Alfonso Alemán et al. "Responsabilidad y balance social en las empresas cooperativas", en *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. 14, Nº 1, (2008):9-19.

58. Juan L Alfonso Alemán et al. "Responsabilidad y balance social", 11.

59. A Hernández Santoyo et al. "La Gestión y el Balance Social en la Empresa Cooperativa Cubana. Caso de Estudio: CPA 14 de junio", en *Revista Contabilidad y Auditoría*, Nº 29, (2009): 65.

- Elevación de los niveles de eficiencia y eficacia socioeconómicas al disminuir los costos de producción y fortalecimiento del Control Interno, a partir del perfeccionamiento de la contabilidad a todos los niveles en el uso de los recursos.
- Elevación del sentido de pertenencia de los trabajadores y asociados a las cooperativas, que se refleja en la no ocurrencia de bajas y en el incremento de la productividad del trabajo.
- Incremento en la incorporación de la mujer al trabajo de las cooperativas por la construcción de jardines de la infancia, garantizarse el aseguramiento material y alimentario de los mismos, y lograr la asesoría y preparación del personal de estas instalaciones por las direcciones municipales de educación de los territorios.
- Capacitación técnica y ética de los recursos humanos de las empresas cooperativas, tanto de los cuadros, como de los asociados.
- Fortalecimiento del trabajo del gobierno en las comunidades: Delegados del Poder Popular y Presidentes de Consejos Populares, así como la consolidación de los procesos de toma de decisiones sobre la base de la participación de los ciudadanos⁶⁰.

El segundo modelo fue desarrollado por el Instituto de Ciencia Animal (ICA)-Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, de la Universidad de La Habana (FLACSO)-Programa Conjunto de Naciones Unidas (PC)⁶¹ mediante la tesis de maestría de Cira María Mena Lazo, este modelo profundiza en el área de intervención equidad de género y en cuestiones medioambientales, incorpora la evaluación de los principios cooperativos e indicadores económicos y productivos, así como establece una guía de pasos para la consumación del modelo. Fue implementado en la UBPC "Las Cadenas" del municipio La Palma, en la provincia de Pinar del Río con un alto impacto en los resultados socioeconómicos y medioambientales. Según Mena Lazo se trata de un modelo representado por un sistema de variables e indicadores, que facilita el cálculo para la evaluación. Está dividido en áreas de intervención donde concurren indicadores cualitativos y cuantitativos, internos y externos. El modelo de Balance Social propuesto, interviene en el área de "Protección al Medio Ambiente" con el objetivo de ayudar a la toma de decisiones en las cooperativas, modificar actitudes y prácticas indolentes, respecto a los principales recursos naturales como la tierra, agua, aire, árboles⁶².

Por su parte, en el sector no agropecuario la Cooperativa Reconstructora de Vehículos de La Habana ha desarrollado prácticas de contenido social, sin llegar a desarrollar ninguno de los modelos precedentes. La cooperativa decidió crear un fondo de entre 18 y 20 mil CUC para préstamos sin intereses a los socios ante determinadas eventualidades, o para premiar a los trabajadores más destacados. Para validar el principio cooperativista del aporte social la cooperativa atiende con precios moderados a los socios, propietarios de autos, jubilados o no, que no poseen la capacidad adquisitiva para contratar esos servicios. Apadrinó el Asilo Juan Lefont, del Municipio Cerro realizando reparaciones de neveras y camas, la entrega de una bomba de agua y un *freezer* de almacenamiento. Asimismo reparó 138 equipos, a precio acorde a las posibilidades de pago de las personas que los requirieron.

60. Más ampliamente véase: Juan Alfonso Alemán y Claudio Alberto Rivera Rodríguez. "Perfeccionamiento del Modelo de Gestión Social en las empresas cooperativas de la provincia de Pinar del Río. Resultados e Impactos", Revista *Avances*, Vol. 15, N° 1 enero - marzo (2013):47.

61. Para más ampliación sobre el modelo véase: Cira Mena et al. *Modelo de Balance Social Cooperativo* ICA-FLACSO-PC. Compendio para la implantación. La Habana, julio 2014.

62. Cira Mena et al. *Modelo de Balance...*, 9.

Una de las líneas de trabajo incorporada está vinculada con la recuperación de ambulancias y en este ámbito se reconstruyeron vehículos a un costo promedio de 3.833 CUC, contribuyendo de esta forma con el Sistema de Salud Pública del país⁶³.

El BSCoop de esta entidad fue realizado por primera vez en 2014 por la Comisión de Arbitraje y Atención a los Socios. Aunque realmente constituye un informe contentivo de las principales acciones acometidas por la cooperativa en el ámbito social, no trabaja con indicadores sistematizados, y su registro en la contabilidad es el tradicional. A criterio de esta autora, a pesar del salto cualitativo que representan estas aptitudes, no dejan de ser eso, y el reto continúa siendo que sea incorporado a la estrategia organizacional de las cooperativas en base a un modelo de BSCoop que establezca los indicadores fundamentales susceptibles de evaluación por auditores externos a la cooperativa.

El caso de la cooperativa de Reciclaje de San José de las Lajas

Debido a la importancia económica y medioambiental que implica la recuperación y procesamiento de desechos reciclables, es que se han adoptado medidas que permitan a corto y mediano plazo incrementar la recuperación de todo lo reciclable, en este marco tuvo lugar la creación experimental de 15 cooperativas no agropecuarias de reciclaje, lo que representa el 4,3% del total existente en marzo 2017. Es en este contexto que se crea la Cooperativa de Reciclaje de Desechos de San José de las Lajas.

La Cooperativa Reciclaje de Desechos de San José (CRD) surge en junio de 2013. Ubicada en la provincia de Mayabeque, en el municipio de San José de las Lajas, es una CNoA inducida por el Ministerio de Industrias (MINDUS) a partir de la Unidad Empresarial de Base (UEB) de la Empresa de Recuperación Materias Primas en el territorio. Goza de un alto reconocimiento por su gestión, por lo que fue condecorada Vanguardia Nacional recientemente.

La Junta Directiva compuesta por tres mujeres, está encargada de conducir todo el proceso en función del cumplimiento de los objetivos de la cooperativa. Cuenta con un total de 14 miembros, de los cuales el 43% son mujeres, como se muestra en el siguiente gráfico.

Este porcentaje se corresponde con la misma estructura laboral proveniente de la empresa formadora, donde las mujeres ocupaban responsabilidades en el área económica o en la de pesaje y facturación de compras de materia prima.

En esta CNoA se reconocen como elementos positivos en su gestión los siguientes:

- Mayor calidad de vida de los socios y familiares.
- Distribución equitativa de tareas sin mirar cargos o profesiones, que permite un mejor aprovechamiento de la fuerza de trabajo.
- Control más efectivo y mayor interés de todos los socios por éste.
- Colectivo integrado y con elevada experiencia en el reciclaje.

63. Más ampliamente véase: Mirta Vuotto y Verbeke, G. "Las cooperativas no agropecuarias en Cuba en el contexto de transformación de la Cuba de hoy. Desafíos actuales". XII Congreso Nacional de estudios del trabajo. Grupo Temático N° 11: *Trabajo y autogestión en las organizaciones de la economía Social* (Conferencia, Buenos Aires, Argentina, agosto 2015).

- Alto sentido de pertenencia y grado de compromiso de los socios.
- Existe un interés general por la superación y por buscar herramientas que perfeccionen el proceso de gestión.
- Incremento de la eficiencia y la productividad sin que exista concentración de riqueza.
- Se refuerzan valores tales como ayuda mutua, responsabilidad, democracia, equidad, transparencia, sentido colectivista, conciencia ambiental.
- Existencia de mejores condiciones para el desarrollo de una cultura de reciclaje en la comunidad, lo que favorece las acciones de responsabilidad social.
- Los indicadores económicos y productivos son favorables, se generan utilidades y existe capacidad económica para acciones de apoyo a la comunidad.

Entre las limitaciones se señalan:

- Limitaciones para exportar.
- Regulaciones externas afectan la autonomía y entorpecen la gestión.
- Marco regulatorio rígido y en determinados momentos contradictorio.
- Existe desconocimiento del marco normativo por los organismos de relaciones, no siempre se reconoce la personalidad jurídica de las cooperativas lo que provoca interferencias negativas en los resultados.
- Ausencia de un proceso de capacitación, sensibilización y planificación con los implicados, internos y externos, en el tránsito de empresa a cooperativa.
- Ausencia de una cultura de reciclaje en la comunidad.
- No existe uniformidad en la información solicitada por las oficinas que regulan el funcionamiento de las cooperativas de reciclaje (Estadística y la ONAT).
- Desconocimiento de los actores externos (órganos de relación, población, prensa, fiscalización, decisores de políticas en todos los niveles) en temas cooperativos.
- Inexistencia de un verdadero proceso de negociación para establecer los compromisos con las empresas y otras instituciones.
- Las decisiones y condiciones de la empresa estatal.
- Incumplimiento de los contratos por parte de los clientes.
- No existen planes de acciones de capacitación elaborados en función de las principales necesidades de la cooperativa.
- Aunque se demuestran un compromiso con la comunidad, no se planifican acciones específicas para elevar la cultura de reciclaje, las pocas que realizan son espontáneas y no se cuantifica económicamente lo aportado al desarrollo comunitario.

Es importante señalar que en este caso, los actores externos realizan una buena valoración sobre la gestión de la cooperativa y su impacto en la comunidad. Reconocen que lo anterior se logra por la buena preparación y capacitación de los socios, el nivel de ingresos obtenidos como resultado de la calidad en el servicio,

A favor de un marco jurídico para la utilización del balance social cooperativo

La base voluntaria sobre la cual se sustenta el principio de responsabilidad social en las cooperativas plantea múltiples posturas con relación a su contenido, verificación y obligatoriedad. Con relación al primer aspecto, la información contenida es tremendamente heterogénea consecuencia de la discrecionalidad que tiene cada entidad. Esta flexibilidad que permite la adaptación de cada organización a su actividad y a los objetivos fijados de cara a sus interlocutores, puede plantear problemas de comparabilidad entre las cooperativas. En Cuba estas organizaciones han venido desarrollando acciones socialmente responsables, pero como ha quedado demostrado con anterioridad, son eventos aislados, carentes de sistematicidad, y no están incorporados a la gestión económica de estas. Lógicamente, depende ello del escenario económico en el cual se desarrollan las cooperativas, los beneficios y los excedentes percibidos al finalizar el ejercicio fiscal son lo que motiva esta actuación.

El aspecto económico es esencial, una cooperativa ineficiente, cualquiera sea el sector en que se desarrolla, no puede asumir compromisos sociales, por más que quiera. Necesita del *soporte material*, al cual se hizo referencia de forma precedente aludiendo a Alfonso Alemán.

La actualización del modelo económico cubano, con sus multicausalidades le otorga un papel esencial y complementario del sector empresarial estatal⁶⁴; sin embargo este encargo “económico” no puede desvirtuar las esencias de la figura, ya que su existencia como forma especial de asociación de personas con un objetivo común, las obliga a gestionar adecuadamente todas sus dimensiones y no únicamente las económicas.

Su misión social les viene por mandato del artículo 4 del Decreto Ley 305/12 que refrenda la responsabilidad social entre los principios identitarios que las impulsan, a lo interno con los socios y trabajadores, y a lo externo con los clientes, proveedores, gobiernos locales y comunidades.

El BSCoop como herramienta de evaluación del cumplimiento de los principios cooperativos deberá desarrollarse a partir de un conjunto de presupuestos teóricos-jurídicos derivados de la propia esencia y naturaleza cooperativas, y concretadas en las siguientes líneas, los que sistematizados deberán considerarse en la futura Ley General de Cooperativas en Cuba:

Balance Social Cooperativo

Es una herramienta de gestión empresarial, contenido en un informe de alcance público, que permite la evaluación interna y externa del cumplimiento de la responsabilidad social de la cooperativa en un periodo determinado, mediante el uso de indicadores sociales, con el objetivo de lograr una evaluación integral de los procesos.

El carácter público

Posibilita comunicar a los grupos de interés los resultados de la gestión social de la cooperativa. Por ello debe considerarse una herramienta de comunicación de la responsabilidad social cooperativa.

64. Numeral 2 de los Lineamientos, p 10.

Permitiría en el contexto cubano la comparación por las entidades verificadoras y auditores del grado de cumplimiento de los principios cooperativos, estimulando las mejores cooperativas y desenmascarando las falsas que puedan crearse (carácter externo) y a las propias cooperativas rediseñar sus estrategias, establecer comparaciones con etapas precedentes, en fin, autoevaluarse (carácter interno). El espacio temporal coincidiría con el espacio del balance financiero, año fiscal, y respondería esta herramienta a estrategias previamente diseñadas y acordadas por todos los socios.

La publicidad del BSCoop tendría lugar a través del registro mercantil, sin que dejemos de significar que en el contexto cubano se trata de una publicidad abierta decretada en norma pero cerrada en la práctica, visión que deberá corregirse para lograr el verdadero propósito del BSCoop⁶⁵.

El carácter obligatorio

De los análisis presentados en las líneas precedentes, se considera que la información social contenida en el BSCoop debe tener carácter obligatorio, cualquiera sea el sector en que se desarrolla la cooperativa así como el número total de socios.

La regulación de este aspecto posibilita una evaluación eficiente del cumplimiento de los principios del cooperativismo, permite valorar cuantitativa y cualitativamente el impacto de la gestión social cooperativa a lo interno, con los socios, y a lo externo con las comunidades, los clientes, las instituciones del Estado y la sociedad en general. La operacionalización de estos indicadores debe establecerse sobre la base de criterios diagnóstico, algunos pueden establecerse de forma autónoma por las cooperativas, otros por el contrario deben estar legalmente establecidos. Este sistema de indicadores puede ser diferente atendiendo al tipo de cooperativa, los indicadores de las cooperativas del sector agropecuario pueden ser diferentes a las del sector no agropecuario, de ahí su carácter flexible.

La determinación de la metodología para la elaboración del BSCoop, las áreas de intervención y las variables e indicadores sociales a considerar en su elaboración, rebasa los propósitos de la presente investigación, el tema en cuestión demanda investigaciones interdisciplinarias; en tal sentido economistas y sociólogos deberán involucrarse en su diseño, los primeros para la elaboración de una metodología del BSCoop, los segundos para la determinación de las variables e indicadores sociales.

Representa información cuantificable

En otro orden, la distribución de excedentes y el reparto de los beneficios parten de la autonomía de la voluntad de los socios, plasmado en sus estatutos, pero en función del compromiso social de estas entidades debe incorporarse a la contabilidad como parte de la sistemática del proceso. En otras palabras, la contabilidad debe contribuir a informar sobre la forma en que se ha generado el valor agregado y la forma en que se ha distribuido, poniendo énfasis en el aspecto social. Y es la verificación de la información social contenida en la contabilidad realizada por un profesional externo lo que la hace confiable, en base al principio de transparencia de la contabilidad. De ahí la importancia de la auditoría en este aspecto.

Es instrumento de control (interno y externo)

No basta con la incorporación de criterios éticos a la estrategia de gestión de la cooperativa, es importante hacerlo en base a indicadores que permitan evaluar y comprobar que efectivamente se están cumpliendo.

65. Acrece la problemática el hecho de que la norma legal que regula el Registro Mercantil (Resolución 230/02 del MINJUS) establece que el Reglamento se aplicará con carácter provisional por el transcurso de un año, sin que se haya emitido la nueva normativa y aplicándose en la práctica su contenido sin el debido fundamento legal. *Vid.* Resolución N° 230/02 "Reglamento del Registro Mercantil" de 29 de octubre de 2002. Gaceta Oficial, Edición Ordinaria N° 58 de fecha 4 de noviembre de 2002.

Ya apuntábamos de forma precedente que los indicadores sociales permiten establecer parámetros de comparabilidad entre las cooperativas al momento de la evaluación de la gestión.

El BSCoop regulado en una futura normativa con carácter de Ley y aplicable a todas las cooperativas debe contener la identificación del organismo que se encargue de verificar y evaluar su contenido, para darle el sentido coactivo propio de la Ley⁶⁶.

El papel del Estado. Regulación vs fomento

Otra premisa importante para la gestión social, está dada por el reconocimiento y apoyo del Estado a la acción social directa de las cooperativas. El Estado puede promover prácticas socialmente responsables mediante exenciones fiscales y bonificaciones para aquellas cooperativas que obtienen resultados satisfactorios, así como el financiamiento a programas de desarrollo de estas prácticas. No debe pensarse en una responsabilidad social limitada únicamente a quienes deben llevarla a cabo, el Estado tiene un rol esencial y en este sentido puede establecer un marco referencial mínimo para la promoción y estímulo de acciones responsables. Las cooperativas del sector agropecuario cuentan hoy con la Asociación Nacional de Agricultores Pequeños, sus homólogas del sector no agropecuario son atendidas con carácter transitorio por la Comisión permanente para la implementación de los Lineamientos del Partido. Con lo cual el escenario inmediato demanda de un organismo de carácter nacional, con ramificaciones a nivel local que promueva, represente y supervise a todas las cooperativas en el país. Aún más allá, en la construcción del modelo cooperativo al cual debe aspirar el país, debe pensarse en la creación de un órgano de fomento y supervisión para todo el sector cooperativo⁶⁷.

En general, las medidas de fomento hacia el sector cooperativo, armonizarían con la Recomendación sobre la promoción de las Cooperativas 2002 de la OIT (R 193). En tal sentido los Estados deben adoptar medidas tendentes a promover el potencial de las cooperativas con el fin de ayudarlas a ellas y a sus asociados a crear y desarrollar actividades generadoras de ingresos y empleo decente, fomentar el conocimiento de los valores y principios del cooperativismo, así como de sus ventajas y beneficios mediante la educación y la formación⁶⁸.

En otro orden, el reconocimiento y apoyo del Estado a la acción social directa de las cooperativas deberá basarse en un redimensionamiento de sus relaciones con el cooperativismo, a partir de la adopción de instrumentos legales que despojen a la gestión social de su carácter voluntario u opcional. Se trata de la regulación con carácter obligatorio del uso del balance social por las cooperativas.

Es información auditable

El informe social acerca del desempeño de la cooperativa, con la evaluación de sus indicadores sociales, así como el análisis de su Balance Social, es auditable.

En Cuba la Contraloría General de la República tiene por mandato según el artículo 1.5 de la Ley 107/09⁶⁹ ejercer sus funciones en los órganos, organismos, organizaciones y entidades que reciban recursos del

66. *Vid Infra*, “Es información auditable”.

67. No es objetivo de este trabajo profundizar en la propuesta de organismo, sobre todo en un contexto actual donde se aboga por la concentración de ministerios, baste solo insistir en su necesidad.

68. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la OIT, 3 de junio de 2002, disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100. Acceso el 15 de septiembre de 2016.

69. Ley N° 107 de la Contraloría General de la República, de 1 de agosto de 2009. Gaceta Oficial de la República de Cuba N° 29 Extraordinaria de 14 de agosto de 2009.

Estado para su gestión o *estén sujetos a una obligación tributaria generada en el país*, en la forma y oportunidad que la Ley establece, en este último caso estarían incluidas las cooperativas.

La futura normativa debe establecer que junto a las acciones de supervisión y auditoría del balance económico-financiero tradicional se supervise y audite el balance social.

Deberá incluirse en el futuro Reglamento General para las cooperativas, las sanciones de carácter administrativo que se aplicarán a las cooperativas que no cumplan con el reporte del BSCoop o que tengan un desempeño social no satisfactorio.

Estrategia de género

El Estado cubano desde el mismo inicio del triunfo de la Revolución, ha demostrado fehacientemente su voluntad política de eliminar todas las expresiones de discriminación para lo cual han sido implementadas políticas públicas y aprobadas normas jurídicas dirigidas a ese fin durante todos estos años⁷⁰.

Aunque subyace en el imaginario social la idea de que, al contar con una legislación avanzada en materia de igualdad entre mujeres y hombres y políticas públicas dirigidas a este fin, queda poco por andar en ese camino, resulta una clara realidad que aún se mantienen expresiones de discriminación indirecta y brechas de género en el contenido de la ley y en la práctica social y jurídica lo que afecta la plena realización del principio de igualdad de género.

La realidad es que en la cotidianidad inciden en las personas estereotipos de género que han incorporado en el decurso de la vida a través de los procesos de educación y socialización, y ello influye de manera decisiva en la manera de organizar el trabajo, distribuir y controlar los recursos y percibir los beneficios, con las consecuentes vulneraciones a los derechos de las mujeres. De ello no escapa el sistema cooperativo.

Una estrategia de género estaría encaminada a orientar, incentivar y apoyar una gestión por la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres en el sistema cooperativo centrada en reconocer las capacidades de las mujeres y las desventajas que tienen por su condición de género; así como sus necesidades, problemáticas y potencialidades; cerrar brechas de género y promover la incorporación, participación y liderazgo de las mujeres en el Sistema.

Con ello se lograría un liderazgo equitativo en puestos y actividades estratégicas, donde hombres y mujeres promueven una gestión y relaciones de género más justas (equidad), trabajando en condiciones de igualdad (de acceso, oportunidades, derechos); comparten roles y funciones en los espacios doméstico y laboral; acceden por igual al uso y control de los recursos y bienes, y contribuyen a disminuir y eliminar estereotipos sexistas y discriminaciones de género.

La Estrategia en este ámbito fortalecerá la implementación y seguimiento de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁷¹, y el cumplimiento de los Objetivos de

70. Cuba fue el primer país en firmar y el segundo en ratificar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979. En el año 1997 el Consejo de Estado de la República de Cuba adopta el Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing en el que se reconoce los avances alcanzados y los retos futuros.

71. Propicia cumplir la Recomendación 23 que realizara el Comité de Expertas de la Convención al gobierno de Cuba, al momento de la presentación del 7º y 8º Informes combinados en 2013: "El Comité insta al Estado parte:

a) A que adopte sin demora una estrategia integral para modificar o eliminar las actitudes y estereotipos patriarcales que discriminan a la mujer. Esas medidas deberían incluir esfuerzos en todos los ámbitos, en colaboración con la sociedad civil, para educar y sensibilizar sobre los estereotipos existentes por motivos de sexo que operan en todos los niveles de la sociedad; ...".

Desarrollo Sostenible, en particular los referidos a la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres. Muy particularmente contribuirá a implementar de manera efectiva las medidas previstas en el Plan de Acción Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing.

En el informe social acerca del desempeño de la cooperativa, deberá incluirse este aspecto como uno de los indicadores sociales a ser evaluado, así como en el análisis de su Balance Social.

Conclusiones

Teniendo en cuenta los objetivos trazados para llevar a cabo la presente investigación, señalamos las conclusiones siguientes:

1ª Las cooperativas, aunque son entidades sin fines de lucro, presentan condicionantes económicas para su propia sustentabilidad. Por ello, la correcta articulación del análisis económico de la gestión de estos sujetos debe incorporar de manera expresa la dimensión social a fin de que se logre una evaluación integral de los procesos.

2ª El BSCoop mide la Responsabilidad Social Cooperativa en relación con el cumplimiento de los principios cooperativos que se sostienen en un basamento de valores. Con este fundamento el BSCoop aparece como una herramienta de la gestión socioeconómica que les facilita a las cooperativas medirse y rendir cuentas a los/as asociados/as y a todos los demás grupos de interés que están impactados por su accionar, así como del cumplimiento de sus valores y principios, y del impacto social de la organización en su comunidad.

3ª La valoración en la práctica del comportamiento de los principios del cooperativismo en la muestra de cooperativas seleccionadas en el país, evidenció que las acciones sociales desarrolladas tienen un carácter aislado y asistemático, sin que se incorporen a la gestión económica de las cooperativas.

4ª La necesidad de disponer el uso del BSCoop con carácter obligatorio como herramienta de evaluación de los principios cooperativos en las cooperativas cubanas, surge por la confluencia de dos pilares fundamentales: de una parte la existencia de instrumentos de gestión económica, que en muchos casos presentan análisis limitados y alejados de la naturaleza de la identidad cooperativa, por lo que resultan incompletos; y de otra, la ausencia de indicadores sociales que limita la evaluación del impacto social de la cooperativa.

5ª La implementación del BSCoop proporciona como beneficios: la autoevaluación de la cooperativa, la información y rendición de cuentas a los miembros y a la comunidad sobre el impacto social de las actividades de la cooperativa. Posibilita además, para las autoridades controladoras y evaluadores, la presentación de resultados comparables en relación al grado de cumplimiento de los principios cooperativos y la consecuente adopción en el orden administrativo de las medidas que correspondan. Legitimaría el control popular sobre la gestión socioeconómica de la cooperativa.

6ª El BSCoop es un complemento del balance económico tradicional y constituye una herramienta de apalancamiento de la responsabilidad social de las cooperativas. En tal sentido, para que las cooperativas cubanas concreten sus potencialidades de responsabilidad social y se consoliden como un movimiento unitario, es necesario crear un entorno regulatorio e institucional propicio, que implica la emisión de una Ley general de cooperativas que ordene y sistematice los principios generales del cooperativismo en Cuba y establezca con carácter obligatorio el uso del BSCoop.

Bibliografía

- ALBUQUERQUE LLORENS, Francisco. "Desarrollo económico local y descentralización en América Latina", en *Revista de la CEPAL*, Nº 82 (2004): 21-52.
- ALFONSO ALEMÁN Juan Luis, RIVERA RODRÍGUEZ Claudio Alberto, LABRADOR MACHÍN Odalys. "Responsabilidad y balance social en las empresas cooperativas" en *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. 14, Nº 1 (2008):09-19.
- _____. "Responsabilidad social empresarial. Sus particularidades en las empresas cooperativas" en *Revista Avances*, Vol. 11, Nº 1 (2009) [on line], disponible en: http://www.ciget.pinar.cu/Revista/No.2009-1/articulos/Responsabilidad_social.pdf. Acceso 10 de octubre de 2016.
- ALFONSO ALEMÁN Juan Luis, RIVERA RODRÍGUEZ Claudio Alberto. "Perfeccionamiento del Modelo de Gestión Social en las empresas cooperativas de la provincia de Pinar del Río. Resultados e Impactos", *Revista Avances*, Vol. 15, Nº 1 enero - marzo (2013):40-53.
- BELHOUARI Adil, BUENDÍA Inmaculada, LAPOINTE Marie Josée, TREMBLAY Benoît. "La responsabilidad social de las empresas: ¿Un nuevo valor para las cooperativas?", en *Revista CIRIEC ESPAÑA de Economía pública, social y cooperativa*, Nº 53 (2005):191-211.
- CAROSINI Leticia, *Visión panorámica del sector cooperativo en Paraguay. Una importante contribución al desarrollo nacional*, Oficina de la OIT para los Países Andinos, La Paz, 2012 [on line] disponible en: http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_191115/lang-es/index.htm. Acceso 10 de agosto de 2016.
- CARRERAS LI., BASTIDA R. "Estudio sobre la rendición de cuentas en materia de responsabilidad social: el balance social", *Revista CIRIEC ESPAÑA de Economía pública, social y cooperativa*, Nº 84 (2015):251-277.
- CASTILLA POLO F., GALLARDO VÁZQUEZ, D. "La revelación social en sociedades cooperativas: una visión comparativa de las herramientas más utilizadas en la actualidad". *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, primer cuatrimestre, vol. 114 (2014):07-34.
- CRACOGNA Dante. "El Balance Social de la Empresa" en *Revista Administración de Empresa*, Nº 124 (1980): 6-52.
- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, 23ª. Ed, 2014 [On line] disponible en: <http://www.rae.es/diccionario-de-la-lengua-espanola/la-23a-edicion-2014>. Acceso el 21 de enero de 2016.
- GARCÍA MÜLLER Alberto. *Derecho Cooperativo y de la Economía Social y Solidaria*, Asociación Iberoamericana de Derecho Cooperativo, Mutual y de la Economía Social y Solidaria, Mérida, 2015 [on line], disponible en: www.oescj.org.ec/pdf/biblioteca/.../Derecho-Cooperativo-Economia-social-solidaria. Acceso 22 de abril de 2016.
- HERNÁNDEZ SANTOYO Alain, PÉREZ LEÓN Víctor E., ALFONSO ALEMÁN Juan Luis. "La Gestión y el Balance Social en la Empresa Cooperativa Cubana. Caso de Estudio: CPA 14 de junio", en *Revista Contabilidad y Auditoría*, Nº 29, (2009):63-77.
- MENA LAZO C., LLÁNEZ GUERRA O., JIMÉNEZ GUETHÓN Reynaldo, ARJONA VÁZQUEZ O. *Modelo de Balance Social Cooperativo ICA-FLACSO-PC*. Compendio para la implantación. La Habana, Cuba, 2014.
- MUGARRA ELORRIAGA Aitziber. "Proyecto de Balance de Identidad Cooperativa", en *Anuario de Estudios Cooperativos* (Universidad de Deusto, Bilbao, 1999):303-390.
- _____. "Responsabilidad y balance social hoy en día: un reto para las cooperativas". *CIRIEC, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, Nº 39 (2001):25-50.
- _____. "Modelos de Balance Social: Criterios clasificatorios", Instituto de Estudios Cooperativos *Colección de Casos* (Universidad de Deusto, Bilbao, 2009):1-28.
- NOVA GONZÁLEZ Armando. "Las cooperativas agropecuarias en Cuba: 1959- presente", Camila Piñeiro Harnecker (comp.) *Cooperativas y Socialismo: Una mirada desde Cuba*, Editorial Caminos, La Habana 2011.
- SAN BARTOLOMÉ Juan Carlos, GONZÁLEZ L. *Balance Social Cooperativo: Una construcción en construcción*, Ediciones Red Gráfica, Buenos Aires, 2008.
- SAN BARTOLOMÉ Juan Carlos. *Balance social cooperativo: una responsabilidad intrínseca de la empresa cooperativa*. Foro Balance Social Cooperativo y Gobernabilidad. XVII Conferencia Regional de ACI AMERICAS. Buenos Aires, Argentina, 22 de noviembre de 2010.
- SOTO ALEMÁN Lien. "Un acercamiento a la implementación de los lineamientos en el sector del transporte cooperativo en Cuba", Mario Schujman (comp.) en *Las cooperativas de trabajo en América Latina*. Ed. Del Revés, 1ª ed. (Rosario, Argentina, 2015):522-566.
- _____. "La Responsabilidad Social Empresarial en Cuba: Una visión desde el conocimiento jurídico en pos del desarrollo local", en *Revista Jurídica DEREITO*, Universidad Santiago de Compostela, España, Vol. 25, Nº 1 (2016):101-115.

MESA TEJEDA Natacha Teresa, SOTO ALEMÁN Lien, CAMPOS PÉREZ Yulier, HERNÁNDEZ ATIENZA María Karla. “Análisis del marco legal de las cooperativas no agropecuarias en Cuba”, en FAJARDO GARCÍA Gemma, MORENO CRUZ Marta (Coord.). *El cooperativismo en Cuba. Situación actual y propuestas para su regulación y fomento*, CIRIEC, Valencia, 2018:13-27.

VUOTTO Mirta, VERBEKE, G. *Las cooperativas no agropecuarias en Cuba en el contexto de transformación de la Cuba de hoy. Desafíos actuales*. Conferencia XII Congreso Nacional de estudios del trabajo. Grupo Temático N° 11: Trabajo y autogestión en las organizaciones de la economía Social. Conferencia pronunciada en Buenos Aires, Argentina en agosto de 2015.

Documentos

Alianza Cooperativa Internacional, *Plan para una década cooperativa, Visión 2020*, 2013, [on line], disponible en: <http://www.aciamericas.coop/Plan-para-una-Decada-Cooperativa>. Acceso el 20 de octubre de 2016.

Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) *Manual para el tutor del Programa RSE.COOP*. 2007, [on line], disponible en: http://www.cepes.es/listado.cfm?padre=389&idSeccion=390&idsec=sec_11. Acceso el 10 de marzo de 2017.

European Center for Not-for-Profit Law, «Legal framework for social Economy and social Enterprise: a comparative report», septiembre, 2012. [on line], disponible en: www.esf.gov.sk. Acceso el 10 de octubre de 2016.

Ley Marco para las cooperativas de América Latina/ Alianza Cooperativa Internacional para las Américas. 1ª ed. San José, Costa Rica: Alianza Cooperativa Internacional para las Américas, 2009.

Organización Internacional del Trabajo, *La Responsabilidad social corporativa en Santander Central Hispano*, Base de datos fuente académica, 2006 [on line], disponible en: www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_142694/lang-es/. Acceso el 29 de noviembre de 2015.

Organización Internacional del Trabajo, Conferencia General convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la OIT, en su 90ª reunión, Ginebra, 2002 [on line] disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0:. Acceso el 16 de febrero de 2016.

Organización Internacional del trabajo, “Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo”. Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91ª reunión. Ginebra, 2003 [On line], disponible en: www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-vi.pdf. Acceso el 21 de diciembre de 2015.

Partido Comunista de Cuba, VII Congreso: *Actualización de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2021*, abril de 2016, Disponible en: <http://www.cubadebate.cu/noticias/descargue-en-cubadebate-los-lineamientos-de-la-politica-economica-y-social-pdf/>. Acceso el 12 de enero 2017.

Legislación

Ley N° 95, De las Cooperativas de Producción Agropecuaria y de Créditos y Servicios, de fecha 2 de noviembre de 2002. Gaceta Oficial N° 72 Ordinaria de 29 de noviembre de 2002.

Ley N°. 107 de 1 de agosto de 2009, De la Contraloría General de la República. Gaceta Oficial de la República de Cuba N° 29 Extraordinaria de 14 de agosto de 2009.

Ley N° 113 de 23 de julio de 2012, Del sistema Tributario. Gaceta Oficial N° 53 Extraordinaria de 21 de noviembre de 2012.

Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria del Sistema Financiero Popular y Solidario de Ecuador, de 28 de abril de 2011. Registro Oficial 444 de 10 de mayo de 2011. Disponible en: <http://www.oficial.ec/decreto-679-reformese-reglamento-general-ley-organica-economia-popular-solidaria>. Acceso el 25 de diciembre de 2016.

Decreto Ley N° 142 Sobre las Unidades Básicas de Producción Cooperativa, de 20 de septiembre de 1993. Gaceta Oficial de la República de Cuba N° 6 Extraordinaria de 21 de septiembre de 1993.

Decreto Ley N° 304 De la Contratación económica, de 1 de noviembre de 2012. Gaceta Oficial N° 62 Ordinaria de 27 de diciembre de 2012.

Decreto Ley N° 305 De las Cooperativas no Agropecuarias, de fecha 15 de noviembre de 2012. Gaceta Oficial N° 53 Extraordinaria de 11 de diciembre de 2012.

Decreto Ley N° 306/12 Del régimen especial de seguridad Social de los Socios de las Cooperativas No Agropecuarias, de fecha 28 de noviembre de 2012. Gaceta Oficial N° 53 Extraordinaria de 11 de diciembre de 2012.

Decreto Nº 309 Reglamento de las Cooperativas no Agropecuarias de primer grado, de fecha 28 de noviembre de 2012. Gaceta Oficial Nº 53 Extraordinaria de 11 de diciembre de 2012.

Resolución Nº 230/02 Reglamento del Registro Mercantil, de 29 de octubre de 2002. Gaceta Oficial, Edición Ordinaria Nº 58 de 4 de noviembre de 2002.

Resolución Nº 101, de 18 de noviembre de 2011 del Ministro-Presidente del Banco Central de Cuba, que establece las “Normas bancarias para los cobros y pagos”. Gaceta Oficial de la República de Cuba Nº 40 Extraordinaria de 21 de noviembre de 2011.

Resolución Nº 574 de fecha 13 de agosto de 2012 del Ministro de la Agricultura, Reglamento General de las Unidades Básicas de Producción Cooperativa. Gaceta Oficial de la República de Cuba Nº 37 Extraordinaria de 11 de septiembre de 2012.

Resolución Nº 427/12 de 4 de diciembre de 2012 de la Ministra de Finanzas y Precios, Norma específica de Contabilidad Nº 7 para cooperativas no agropecuarias. Gaceta Oficial de la República de Cuba Nº 53 Extraordinaria de 11 de diciembre de 2012.

Resolución Nº 570/2012 del Ministro de Economía y Planificación, establece el procedimiento de licitación. Gaceta Oficial de la República de Cuba Nº 53 Extraordinaria de 11 de diciembre de 2012.

Resolución 87/2014 del BCC. Publicada en la Gaceta Oficial Nº 42 Extraordinaria de 2011. Gaceta Oficial Nº 40. Extraordinaria de 30 de septiembre de 2014.

Resolución Nº 4109 de 30 de enero de 2009 del Presidente del Instituto Nacional de Cooperativismo de Paraguay, “Balance social cooperativo”. Disponible en: <http://www.incoop.gov.py/v1/?s=4109>. Acceso 22 de enero de 2016.

Participación de la mujer en las organizaciones de la Economía Social Solidaria

Abordaje interseccional de género en la participación de los y las trabajadores/ras de las cooperativas Resumen Trabajo de Investigación

María de los Ángeles Dicapua
Melina Perbellini⁷²

Introducción

Durante el año 2017 se llevó a partir de la técnica de mapeo, una investigación en el que se indagó acerca de la participación de las mujeres en las cooperativas de la provincia de Santa Fe (Argentina). Las preguntas centrales giraron respecto a la posibilidad, desde estos espacios, de una transformación y subversión de la división sexual del trabajo, propia del modelo patriarcalista y androcéntrico.

En 1995 la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) estableció en su última revisión, como valores y principios del cooperativismo los siguientes:

- Adhesión abierta y voluntaria: la cooperativa debe tener sus puertas abiertas para admitir socios y el interesado es libre para solicitar su admisión a ella cumpliendo ciertas condiciones ya previstas legalmente sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa.
- Control democrático de los socios: son organizaciones democráticas controladas por sus propios socios, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones.
- Participación económica: los socios contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa.
- Educación cooperativa: Las personas asociadas tienen el deber de prepararse social y profesionalmente para desarrollar eficazmente los compromisos asumidos como socios. A su vez, brindan educación y entrenamiento a sus socios y al público en general.
- Autonomía e independencia: son organizaciones autónomas de ayuda mutua controladas por sus socios.
- Cooperación entre cooperativas: sirven a sus socios más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando de manera conjunta.
- Compromiso con la comunidad: trabajan para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus socios.

Estos principios hacen suponer que las cooperativas, como una expresión de democracia organizacional, deben garantizar la igualdad entre sus miembros a través de la propiedad compartida de la entidad de la que forman parte. No obstante, esa igualdad no siempre incluye una perspectiva de género.

72. Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo UNR (CIET).

Incluso en relación con las cooperativas de trabajo, en varias investigaciones se ha corroborado que, a pesar de que el trabajo productivo se organiza en referencia a una lógica autogestiva, los contenidos de masculinidad y femineidad propios de la sociedad patriarcal predominan en las prácticas cotidianas de las y los trabajadores de estas organizaciones, tanto dentro de sus familias y como en sus trabajos.

Esto llevó a centrarse en el estudio de las formas dinámicas en que se actualizan y revisan cotidianamente viejas dicotomías como la de *trabajo doméstico/trabajo remunerado*, *trabajo productivo/trabajo reproductivo*, *trabajo productivo/trabajo administrativo*, *trabajo calificado/trabajo subsidiario*, etc., a partir del estudio de prácticas e interacciones cotidianas que desarrollan trabajadores y trabajadoras de organizaciones de la economía social y solidaria.

En este informe, se intenta reflexionar sobre la metodología de aproximación a la problemática de la participación de las mujeres en la toma de decisiones, en las cooperativas de trabajo. La propuesta metodológica con la que se trabajó intenta articular distintas perspectivas que permitan generar y sistematizar información sobre esa participación.

En este sentido se planteó cómo se articulan, desde la perspectiva de las mujeres, las acciones de las y los sujetos sociales que comparten un mismo espacio de trabajo, relacionándose en un contexto dado. El presupuesto de que las y los sujetos no son seres aislados, sino que están insertos en una trama de relaciones e instituciones, supone también entender la realidad social en su extensión más compleja y comprometerse en diseñar conjuntamente con las mujeres, estrategias de cambio para dicha realidad.

Para entender esa complejidad es que se planteó una reflexión sobre estos procesos, que incorporara la perspectiva de la interseccionalidad, de los grupos operativos y de la psicodinámica del trabajo; y una evaluación de metodologías de abordaje utilizados en el trabajo de campo y de procesamiento de datos.

Al analizar en perspectiva, se observa que existe una relación estrecha entre los principios del cooperativismo y las teorías del género respectivamente. Ambos abordajes, considerándolos de una manera general y entendiendo que hay una diversidad interna en cada uno de ellos, resaltan los conceptos de igualdad y justicia para intentar revertir las relaciones de poder existentes. De hecho, se puede observar cómo ambos movimientos se entrelazan y se convierten en temáticas vigentes en la actualidad. Sin embargo, es necesario proceder también en este ámbito a la desnaturalización de estereotipos de género y de relaciones de poder que permean estos espacios.

La perspectiva teórica propuesta

Cuando se aborda problemáticas relacionadas a las relaciones de trabajo no puede dejar de considerarse la dimensión de género, aun cuando en algunos análisis se lo omita, vislumbrando la matriz androcéntrica de constitución de las Ciencias Sociales.

Éstas, históricamente han construido herramientas metodológicas que invisibilizan las relaciones de poder patriarcales que atraviesan al mundo laboral. Recién en los últimos años ha comenzado a neutralizarse dicha “opacidad”, incorporando por ejemplo dimensiones ligadas al uso del tiempo que permiten entender las condiciones de entrada y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Índices tan básicos para la estadística como son los de “población activa”, “tasa real de desempleo”, etc., quedan absolutamente distorsionados sino se piensa en la relación inexorable entre trabajo productivo y trabajo reproductivo desde una perspectiva de género.

Repasando las características sobresalientes de las condiciones laborales de las mujeres, queda claramente expuesta su debilidad estructural en la trama de relaciones sociales de producción.

Por un lado, las estadísticas muestran que las mujeres reciben salarios más bajos que los hombres, en parte producto de la segmentación por género del mercado de trabajo que deviene en profesiones feminizadas y trabajos específicamente masculinizados. Otro factor que conlleva a esta situación se relaciona con el denominado “techo de cristal” y que se justifica en base a concepciones patriarcales antropológicas que aún se sostienen y naturalizan en nuestra sociedad (Eagly, 2007).

Finalmente la existencia de un mayor número de mujeres que de hombres con contratos a tiempo parcial (Carrasco, 2003) ahondan la brecha intergénero desde la precariedad laboral.

Una segunda y relevante característica que permite sostener a la primera, es que las mujeres se hacen cargo de los trabajos no remunerados. Siguen siendo las mujeres quiénes tienen casi exclusivamente la responsabilidad social de los cuidados de subsistencia y reproducción⁷³, mostrando el fracaso de un reparto equitativo de los trabajos necesarios para la reproducción de la vida. Las consecuencias directas de esto implican la dificultad para una plena integración en igualdad al mercado de trabajo y, quedar desprotegidas frente a situaciones de desempleo o al llegar a la edad jubilatoria.

Las consecuencias de la anterior descripción pone en evidencia que el mercado de trabajo, concebido, organizado y controlado por hombres es un espacio que redundo no sólo en que las mujeres ocupen lugares de menor responsabilidad que los hombres con los consecuentes diferenciales remunerativos sino también en que las mujeres tengan un menor control sobre su trabajo (Artazcoz et al., 2007).

Esto, desde la Psicodinámica del Trabajo (Dessors, 1998), representa un alto costo no sólo profesional sino personal, que se traduce en sufrimiento y erosiona la calidad de vida y la salud de las mujeres.

Si se considera que los derechos económicos y sociales siguen todavía derivando fundamentalmente de una vida laboral con contratación regular, las características descritas del mercado de trabajo significan a la vez un recorte de la autonomía, bienestar y derechos de ciudadanía de las mujeres. Ahora bien, si se tiene en cuenta las coyunturas económicas actuales como una crisis, el grado de vulnerabilidad en las posiciones sociales adscritas y en la toma de decisiones en el hogar para las mujeres, se incrementa ostensiblemente. *La situación económica actual se caracteriza por una profunda crisis que no es para nada neutral ni desde el punto de vista de clase ni de género* (Martínez i Castells, 2010).

Los procesos cooperativos y las formas asociativas propias de la economía social y solidaria, por esencia desplazan las lógicas delegativas, disciplinarias, verticalistas de organización, por lógicas autogestivas sostenidas desde las y los protagonistas de estos procesos como *sujetos* y no como *objetos sociales útiles* de una matriz productiva.

Sin embargo, estas experiencias se desarrollan insertas en una sociedad que sigue respondiendo a la matriz androcéntrica propia de las sociedades capitalistas. Esto dificulta y complejiza la progresión y afianzamiento de este proceso de cambio en las subjetividades para la reconfiguración de identidades y relaciones de género equitativas y democráticas entre las y los trabajadores de la economía social y solidaria.

73. Nos referimos a todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en que viven. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros). El cuidado permite atender las necesidades de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones/capacidades (niños y niñas, personas mayores, enfermas o con algunas discapacidades) y también de las que podrían auto proveerse dicho cuidado” (Rodríguez Enriquez, 2015).

Un enfoque interseccional de estas problemáticas implica la convergencia de una epistemología feminista con los estudios de masculinidad de más reciente desarrollo. Esto permite entender al género, no desde términos esencialistas sino como una red de relaciones intersubjetivas y por lo tanto no perder de vista la complejidad y el dinamismo de la problemática abordada.

El primer desafío que enfrentó el desarrollo del proyecto, fue cómo enriquecer la perspectiva cualitativa de trabajo en el campo y, a posteriori la del análisis de los registros de ese trabajo.

La preocupación era la existencia de un campo intermedio –frecuentemente híbrido por la invisibilización de la que es objeto– entre la obtención de datos que permiten contextualizar (describir) las relaciones de género en tanto que relaciones de poder en las unidades de análisis (en este caso las cooperativas mencionadas) y el análisis reflexivo que apunte a estructurar estrategias heterodoxas en las *luchas simbólicas*⁷⁴ que se juegan en la toma de decisiones diarias de estas organizaciones productivas que son las cooperativas.

A propósito de la percepción del mundo, Bourdieu (1984) dice que se dan *luchas simbólicas* por el poder de producir y de imponer la visión del mundo legítima. Y en esta lucha por la imposición del principio de visión y división, una de las divisiones más importante es la división biológica y del trabajo. Para el autor (Bourdieu, 1994), las diferencias biológicas y sobre todo las que se refieren a la división del trabajo de procreación y reproducción “es la más fundada de las ilusiones colectivas”.

Queda clara, entonces la importancia de valorizar una perspectiva desde las y los sujetos contextualizados, desde la representación que ellas y ellos mismos tienen de su situación. Aquella máxima, muchas veces olvidada que dictara W. Thomas en 1928 de que “si los hombres/mujeres definen una situación como real, ésta es real en sus consecuencias”, tomó reconocimiento en esta búsqueda y permitió pensar en que, como menciona Blumer (1954), “la definición de la situación” por parte de los sujetos involucrados, opera como el “concepto sensibilizante” para abordar esa zona gris que se mencionaba.

Así, nos acercamos al concepto de Goffman (1961) de *sistema de actividad situada*⁷⁵, donde la actividad del trabajo genera relaciones sociales de producción que llevan la marca indeleble de ser relaciones de género y por tanto de poder, aunque se organicen en torno a un modelo de autogestión.

Sin embargo, como abordaje explicativo de esas relaciones, esto resulta insuficiente desde una perspectiva genética para reflexionar sobre los contextos de historización previa de estas y estos sujetos.

Como complemento central en este sentido, se incorpora, entonces el concepto de *habitus* (Bourdieu, 1984).

El habitus construido desde una dimensión diacrónica, elabora al mundo mediante una manera concreta de orientarse hacia él. El agente pasa por cambios individuales y sociales que permitirán comprender las estructuras objetivas en el transcurso de su trayectoria personal. Una trayectoria inmersa en el movimiento diacrónico colectivo de su sociedad y de su mundo.

74. Esas luchas pueden tomar dos formas diferentes: en el aspecto objetivo “se puede actuar por acciones de representaciones, individuales o colectivas, destinadas a hacer ver y hacer valer ciertas realidades”. En el aspecto subjetivo “se puede actuar tratando de cambiar las categorías de percepción y de apreciación del mundo social, las estructuras cognitivas y evaluativas: las categorías de percepción, los sistemas de clasificación, es decir, en lo esencial, las palabras, los nombres que construyen la realidad social tanto como la expresan, son la apuesta por excelencia de la lucha política, lucha por la imposición del principio de visión y de división legítimo, es decir por el ejercicio legítimo del efecto de teoría” (Bourdieu, 1984:137).

75. “Sistema de interacción directa con otros para realizar una actividad conjunta: un circuito de alguna forma cerrado de acciones interdependientes, que se equilibra y termina a sí mismo” (Goffman, 1961:63).

Para Bourdieu (1999: 193), el “yo” es un *habitus* que comprende en la práctica el espacio físico y social. El yo está comprendido, implicado, en este espacio y ocupa en él una posición que está asociada a cierta toma de posición acerca del mundo físico y social. Este cuerpo funciona como un principio de individuación, se halla sometido a un proceso de socialización cuyo fruto es la propia individualización, ya que la singularidad del “yo” se forja en las relaciones sociales y por medio de ellas.

Los agentes sociales están dotados de habitus, incorporados a los cuerpos a través de las experiencias acumuladas: estos sistemas de esquemas de percepción, apreciación y acción permiten llevar a cabo actos de conocimiento práctico, basados en la identificación y el reconocimiento de los estímulos condicionales, y convencionales a los que están dispuestos a reaccionar, así como engendrar, sin posición explícita de fines ni cálculo racional de los medios, unas estrategias adaptadas y renovadas sin cesar, pero dentro de los límites de las imposiciones estructurales de las que son producto y que los definen.

Los esquemas de habitus⁷⁶ —manera particular de entablar relaciones con el mundo— permiten adaptarse sin cesar a contextos parcialmente modificados y elaborar la situación como un conjunto dotado de sentido. Expuesto al mundo, a la sensación, el sentimiento, el sufrimiento, implicado en el mundo, el cuerpo está dispuesto respecto al mundo, orientado hacia el mundo.

El agente conoce el mundo, lo comprende, lo habita como si fuera un hábitat familiar. Está dentro del mundo en forma de *habitus*. El *habitus* engendra prácticas ajustadas a este orden y percibidas como justas, correctas, adecuadas, sin ser consecuencia de la obediencia a un orden en el sentido imperativo. Elabora al mundo mediante una manera concreta de orientarse hacia él.

Finalmente, quedaba descuidada la posibilidad de intersección de estos sistemas de actividad situada y enriquecidos con las trayectorias de las y los sujetos, con un contexto social global del que forman parte. En este sentido, el planteo teórico y metodológico de la *interseccionalidad*, vino a aportar la riqueza que se buscaba en el análisis.

Adoptando una perspectiva *interseccional*⁷⁷, las categorías sociales abordadas desde las relaciones de género no se encuadran en términos esencialistas. Por el contrario, el género debe ser entendido no como una diferencia social “real” entre hombres y mujeres, sino como un modo de discurso relativo a grupos de sujetos cuyos roles sociales son definidos en base a sus diferencias sexuales y biológicas (Yuval-Davis, 2006).

Justamente para operar sobre los procesos de discriminación, es imprescindible para comprender, analizar y revertir estos procesos, considerar los modos en los cuales se experimentan diversas formas de discriminación desde la intersección de diversos sistemas de opresión como la clase social, el género, la calificación socioprofesional, entre otros, y a la mutua constitución de estos bajo condiciones de posibilidades históricas y sociales determinadas.

76. *El habitus como sistema de disposiciones a ser y hacer es una potencialidad, un deseo de ser que, en cierto modo, trata de crear las condiciones de su realización, y, por lo tanto, de imponer las condiciones más favorables para lo que es. (...) el agente hace lo que está en su mano para posibilitar la actualización de las potencialidades de que está dotado su cuerpo en forma de capacidades y disposiciones moldeadas por unas condiciones de existencia. Y muchos comportamientos pueden comprenderse como esfuerzos para mantener o producir un estado de mundo social* (Bourdieu, 1999: 197).

77. La *interseccionalidad* hace referencia a la situación en la cual una clase concreta de discriminación interactúa con dos o más grupos de discriminación creando una situación única. Dentro del contexto académico es el método de análisis sociológico que permite interrogarse sobre la reproducción institucional de la desigualdad.

En particular, en este proyecto en el que se indagó sobre la participación de las mujeres en las cooperativas de trabajo fue necesario articular diferentes dimensiones (características de la población encuestadas, tipo de participación, consideración sobre las cooperativas, etc.) que se describirán en el siguiente apartado.

El trabajo sobre las cooperativas

Desde la técnica de mapeo se realizó una encuesta sobre dos federaciones de cooperativas de la provincia de Santa Fe (Argentina): FESCOE y FECOTRA.

En el primer caso se trata de cooperativas de servicios eléctricos y en el segundo de cooperativas de trabajo que reúnen a entidades de diversos rubros.

En ambas se trabajó sobre muestras⁷⁸ confeccionadas por el equipo de estadística de la Escuela de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística de la Universidad Nacional de Rosario.

El objetivo central de la aplicación de esta encuesta era indagar sobre el grado y tipo de participación de las mujeres socias de las cooperativas de estas dos federaciones. Se realizaron durante 2016 y a partir de 2017 se comenzó con el análisis y triangulación de datos.

Lo que se presenta en este trabajo, son resultados preliminares que permitieron elaborar un protocolo de buenas prácticas de género a poner en acto a partir del 2018, con la realización de talleres en diferentes cooperativas en pos de mejorar la participación de las mujeres en el sector cooperativo.

Características de la población femenina encuestada

En relación a las características de las mujeres encuestadas se puede decir que el mayor porcentaje de las socias de estas cooperativas pertenecen al grupo de población activa entre 26 a 65 años (88%), siendo el valor más alto el que corresponde a la franja etaria de 36 a 45 años.

Esta característica en relación con la configuración etaria de la población encuestada determina también los rasgos en relación a su estado civil, ya que como se ve, el 80% de ellas están en convivencia (casadas o en pareja).

Estas dos configuraciones son trascendentales, ya que necesariamente se asocian con la tercera variable trabajada: la carga de familia que ellas tienen.

Es de suponer que en estos casos, sumado al 8% que constituyen el sector de divorciadas, están atravesadas por las modalidades que en cada caso registre la división sexual del trabajo en sus hogares.

Esto queda aún más explícito si se entrecruzan estos datos con el número de encuestadas con hijos/as. Finalmente, la tendencia registrada indica que de las mujeres con hijos/as en un 72% de los casos, éstos/as aún viven con su familia de origen, lo cual indica claramente la necesidad de manutención y cuidado por parte de sus progenitores.

78. En el caso de FESCOE, se realizaron 1.909 encuestas a mujeres de diez cooperativas y en el caso de FECOTRA se realizaron 2.576 encuestas sobre 27 cooperativas, siendo el nivel de confianza de 99% con un error muestral de 2,5%.

Figura 1. Carga familiar

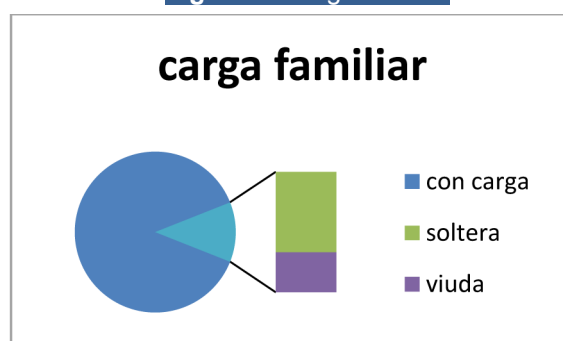
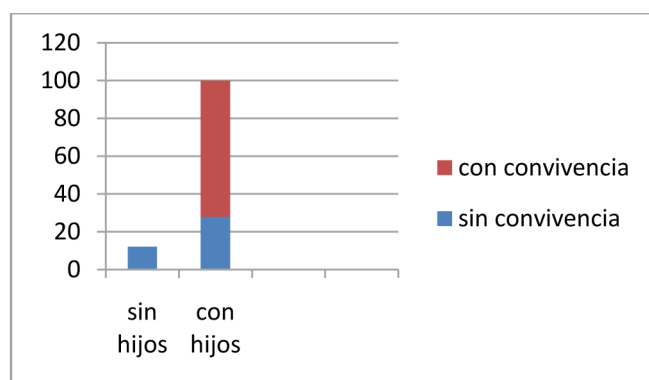


Figura 2. Hijos/as convivientes



Estas características son centrales para entender, como se verá, los bajos índices de participación de las mujeres en la gestión de las cooperativas, ya sea desde la constitución de sus comisiones directivas, asambleas, comisiones de trabajo, etc. Evidentemente existe una relación directa entre el uso del tiempo personal de estas mujeres y su actuación como socias de estas cooperativas.

Participación de las mujeres en las cooperativas

Preguntadas las mujeres encuestadas acerca de si detentan cargos en la comisión directiva de sus cooperativas, sólo el 8% de ellas contestan afirmativamente.

Más preocupante resulta corroborar que el 76% de ellas no participan “nunca” en las asambleas de sus cooperativas, frente al 12% que participan “siempre”.

Por fuera de estas dos instancias básicas de participación para los/las socios/as de las cooperativas (comisiones directivas y asambleas), preguntamos por instancias secundarias y en algunos casos hasta periféricas de participación como las distintas comisiones dentro de las cooperativas (comisión de derechos humanos, comisión de festejos, comisión de género, etc). En este caso, ninguna de las mujeres encuestadas participa de estas comisiones.

Al ser preguntadas por las razones de esta falta de participación en las comisiones, la falta de tiempo personal para dedicarse a estas actividades, figura entre las principales razones con un 32% de las respuestas.

En segundo lugar, que también podría inferirse de la primera razón, figura el desconocimiento de la exis-

Figura 3. Motivación para la no participación en comisiones

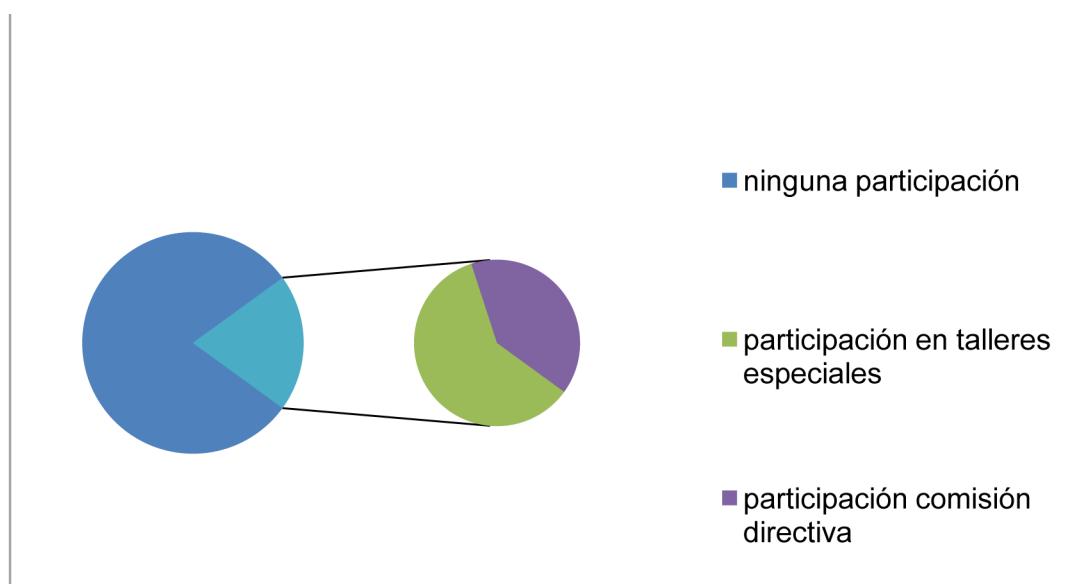


tencia de las comisiones (28%). Siendo la falta de interés uno de los más bajos porcentajes (12%).

Cuando se indagó acerca de alguna otra forma de participación en la cooperativa, que no estuviera circunscripta en las opciones anteriores, el 80% de las encuestadas dicen no participar de forma alguna.

Dentro del 20% restante, el 60% (12% del total) dice haber participado de talleres específicos de tiempo acotado (talleres de lactancia, taller de consumo responsable, etc.) y un 40% (8% del total) ha participado en algún cargo dentro de la cooperativa (síndico, representante en la federación, etc.).

Figura 4. Participación de alguna índole en la cooperativa



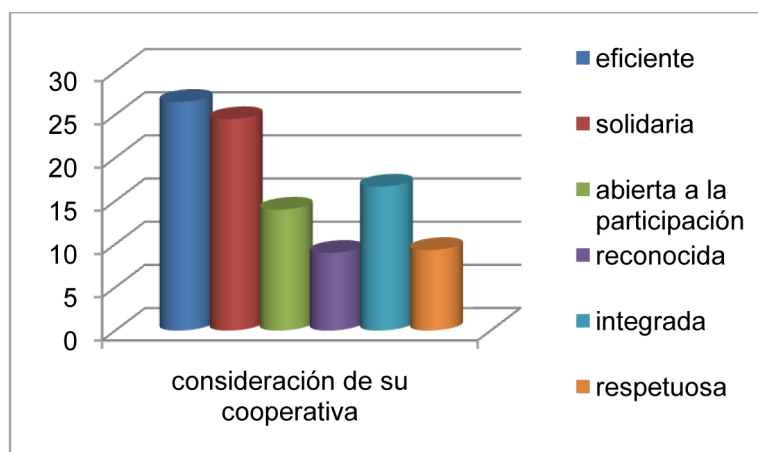
La representación social de la cooperativa como forma de organización social

Paradójicamente, y a pesar de la baja participación de las mujeres, como se mostró más arriba, la representación social que las cooperativas tienen en las mujeres encuestadas podría ser calificado como positivo.

Por un lado y en relación con el conocimiento de los estatutos de estas cooperativas, los porcentajes muestran una casi paridad entre quienes conocen y quienes desconocen estos estatutos.

En referencia a la imagen que estas mujeres tienen sobre su cooperativa, la califican como eficiente (26,5%), solidaria con sus socios/as (24,5%), integrada a la comunidad (16,6%) y abierta a la participación de sus socios/as (14%) entre los porcentajes más altos.

Figura 5. Consideración de la cooperativa

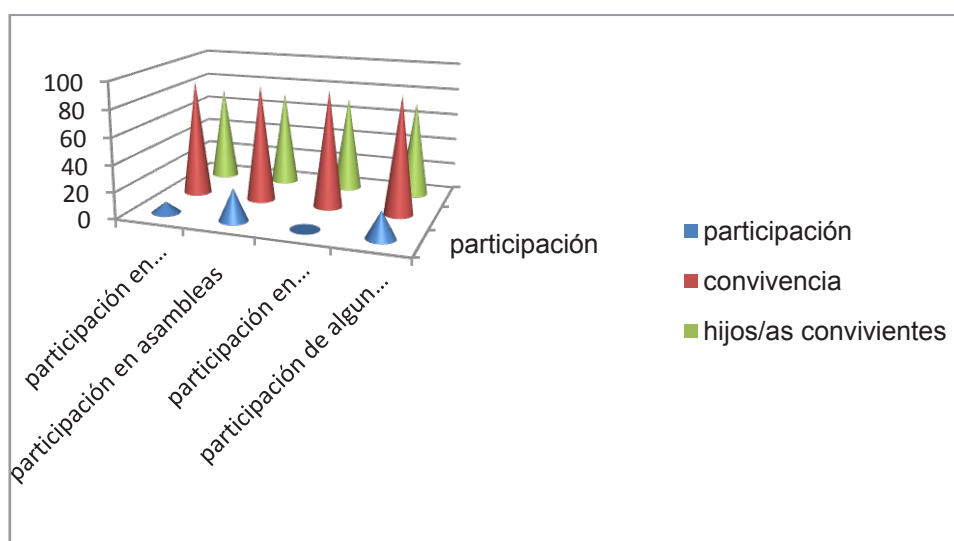


Triangulación de datos

A partir de los datos más significativos volcados arriba, las tres variables que se entrecruzan son: la carga de familia, el grado de participación y la representación social que se tiene de la cooperativa.

Como se ha dejado claro, a pesar de que la cooperativa como forma de organización es valorada positivamente por sus socias, el grado de participación de éstas en las diversas formas posibles, es muy baja. En la mayoría de los casos, estas mujeres tienen carga de familia con varios hijos/as convivientes en sus hogares. De manera que se evalúa como nudo problemático, la triangulación de estas dos últimas variables: grado de participación y carga de familia.

Figura 6



Evidentemente la tradicional dicotomía *trabajo productivo/trabajo reproductivo* se actualiza en esta situación particular estudiada, en relación a la dicotomía *participación como socias/trabajo reproductivo*.

En este sentido y tal como plantea Rodríguez Enríquez (2015) la evidencia muestra que el trabajo de cuidado es asumido mayormente por los hogares, y dentro de los hogares por las mujeres.

Esto deviene, por un lado, de la histórica división sexual del trabajo y en segundo lugar, de la naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar.

En este sentido los aportes de la Economía Feminista permiten explicar la manera en que las sociedades resuelven la reproducción cotidiana de las personas y por lo tanto qué papel tiene este trabajo de reproducción en el funcionamiento económico para la determinación de relaciones de desigualdad. Las sociedades capitalistas, donde han sido socializados los sujetos (mujeres y varones que pertenecen a estas cooperativas) se asientan en relaciones patriarcales que han confinado a las mujeres a las tareas de cuidado en primer lugar, como un mandato naturalizado.

Esta corriente del pensamiento económico apunta justamente a visibilizar las dimensiones de género de la dinámica económica y sus implicancias para la vida de las mujeres.

Particularmente, en este caso donde se trabajó la inserción como socias de cooperativas de estas mujeres, las tareas reproductivas aparecen como un factor central en su baja participación dentro de las cooperativas.

Teniendo en cuenta las formas asociativas propias de la economía social y solidaria, que por esencia se caracterizan por una organización autogestiva e igualitaria, podría pensarse que se constituye como una forma disruptiva de la matriz androcéntrica de división sexual del trabajo.

Sin embargo, estas experiencias se desarrollan insertas en una sociedad que sigue asignando las tareas de cuidado a las mujeres.

Conclusión propositiva

Como se dijo más arriba, estas paradojas que surgen de entidades cooperativas sostenidas sobre lógicas igualitarias pero insertas en sociedades donde las relaciones de poder son constituyentes de su dinámica, sólo pueden resolverse entendiendo a los sujetos a partir de su *sistema de actividad situada* (Goffman, 1961) y considerando la palabra del/a entrevistado/a como fuente de información, es decir como *reveladora de sujetos que viven y expresan convicciones y puntos de vista que son habilitados por las estructuras donde se producen* (Giddens, 1995).

Por eso se consideró la realización de talleres internos en las cooperativas como una herramienta eficaz en las luchas simbólicas en la deconstrucción de un habitus capitalista (Bourdieu P., 1999) que invisibiliza las relaciones de poder insertos en la organización social del cuidado.

El objetivo es la formación de un habitus cooperativo que deleve la opacidad androcéntrica y priorice las instancias de participación de los y la socios/as cooperativos/as en la construcción de una lógica autogestiva.

En este sentido se proponen talleres internos a las cooperativas para sus socios y socias a partir de las técnicas grupales de la psicodinámica del trabajo (Dessors, 1998) y de la educación popular (Freire, 1989)

que a través de la palabra de los sujetos, visibilice sufrimientos psíquicos, malestares en las relaciones interpersonales y relaciones de desigualdad en el funcionamiento de la organización cooperativa y en el sistema de actividad situada de esas organizaciones en su medio social.

La discusión y formulación de un protocolo de buenas prácticas de género entre los socios y socias apunta a desarrollar relaciones más igualitarias y aumentar la participación de las socias mujeres en sus cooperativas.

Bibliografía

- ARTAZCOZ L., CORTÈS I., BORRELL C., ESCRIBÀ-AGÜIR V. & CASCANT L. (2007). "Gender perspective in the analysis of the relationship between long workhours, health and health-related behavior". *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* Nº 33 , pp. 334-350.
- BLUMMER H. (1954). What is wrong with Social Theory? *American Sociological Review*, pp.19-28.
- BOURDIEU P. (1984). *Espacio social y poder simbólico*. Barcelona, Gedisa.
- . (1999). *Meditaciones pascalianas*. Barcelona, Anagrama.
- . (1994). *Razones Prácticas*. Barcelona, Anagrama.
- CARRASCO C. (2003). *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- DESSORS D. (1998). *Organización del Trabajo y Salud. De la Psicopatología a la Psicodinámica del Trabajo*. Buenos Aires, Lumen Humanitas.
- EAGLY A. (2007). *Through the Labyrinth. The Truth About How*. Boston, Harvard Business School Press.
- FREIRE P. (1989). *La educación como práctica de la libertad*. Madrid, Siglo XXI.
- GIDDENS A. (1995). *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Madrid, Amorrortu.
- GOFFMAN E. (1961). *Encounters*. Indianapolis, Bobbs-Merrill.
- MARTÍNEZ i CASTELLS A. (2010). La crisis en femenino plural. *Revista de Economía Crítica* Nº 9, pp. 53-74.
- YUVAL-DAVIS N. (2006). "Intersectionally and feminist politics". *European Journal of Women's Studies* nº 13, pp. 193-209.



Participación de la mujer en las cooperativas

Primer Informe de devolución y algunas ideas propositivas

Marta Sánchez Miñarro⁷⁹



Evento

Primer taller grupal de reflexión, intercambio y debate

Fecha: Viernes 29 de junio 2017

Lugar: Cooperativa de trabajo Ltda Textiles Pigüé (sudoeste provincia Buenos Aires)

Horario: 9h-13h

Temática Propuesta

Participación de la mujer en las cooperativas. El taller fue organizado conjuntamente con la Cooperativa y la Federación ACTRA (empresas recuperadas).

Participantes

Mujeres de la cooperativa Textiles Pigüé y mujeres integrantes de otras cooperativas de la región, invitadas por la Federación ACTRA, junto con dos facilitadoras: Gisela Wild y Marta Sánchez, convocadas por Mario Schujman.

Objetivo del Taller

Reflexionar y problematizar acerca de la Participación de las mujeres en la cooperativa de Textiles Pigüé, y en las demás cooperativas invitadas y participantes en el taller.

En el marco del proyecto de investigación-acción promovido por Mario Schujman sobre la participación de mujeres y jóvenes en las organizaciones de la economía social, se pretende acompañar a las cooperativas convocadas en su proceso de fortalecimiento de la participación y de los roles de las mujeres en las mismas, en el marco de una mayor equidad de género.

79. Marta Sanchez Miñarro. Maestranda de la Maestría en Entidades de la Economía Social.

Breve reseña de las Cooperativas Participantes

Cooperativa “Textiles Pigüé”⁸⁰ (Pigüé, provincia de Buenos Aires)

Cooperativa anfitriona y convocante del evento, integrante de la federación ACTRA. La referente principal de la cooperativa, quien además introduce el encuentro es Leonor Litre. La mayoría de los integrantes de la cooperativa son mujeres (42 en total), buena parte de ellas trabajando en los talleres de confección.

Hoy la cooperativa está abocada al desarrollo de una marca propia, a cargo de cuyo taller esta una mujer desde hace poco tiempo. A cargo de la “oficina de atención al trabajador” también está una mujer, que es quien canaliza distintas problemáticas e inquietudes, tanto de hombres como de mujeres, con una mirada especial (femenina) que implica una sensibilidad y compromiso con ciertos temas (según Leonor Litre).

La intención de la cooperativa es mejorar la participación de la mujer en la organización, especialmente en la conducción y toma de decisiones. A diferencia de años anteriores, en que apenas había participación de las mujeres, hoy son tres mujeres dirigentes y pronto serán cuatro.

Cooperativa de Cahué (provincia de Buenos Aires). Con 7 años de antigüedad, elaboraban guardapolvos, posteriormente agregaron indumentaria deportiva y servicios de serigrafía y sublimación. Esta cooperativa está incorporada a la Proyecto de investigación- acción sobre la Participación en organizaciones de la economía social y solidaria: *Confederación de los Trabajadores de la Economía Popular* (CTEP). En el seno de la CTEP a su vez, se ha creado una federación de cooperativas textiles. Vinculada partidariamente al Movimiento Evita, desde esta cooperativa y desde la Federación, se trabaja mucho con el Frente de Mujeres del Movimiento Evita.

Cooperativa “Saavedra crece” (provincia de Buenos Aires). Surgida en el marco del programa “Argentina Trabaja”. Con 5 años de antigüedad, hacen producción de adoquines, tubos de desagüe, también otros servicios a terceros que les demandan (limpieza de patios, pintura, etc.). En la comisión directiva son mayoritariamente mujeres (en el taller está la tesorera, secretaria, síndico y presidenta).

Cooperativa “Dignidad” (provincia de Buenos Aires). Nace enmarcada en el programa “Argentina Trabaja”. Elaboran bancos y mesas, también servicios urbanos. Recientemente se incorporaron nuevas mujeres a través de talleres de trabajo, en la producción de huertas. En esta cooperativa la mayoría son mujeres, también en la conducción (comisión directiva).

Aclaración: Existen dos “visiones” cooperativas distintas, en función de cómo surgieron y fueron conformadas las diferentes cooperativas. Por un lado, las enmarcadas en “Argentina Trabaja”, que están reguladas por el Estado con una normativa que cumplir con cierto rigor. Por otro lado, las otras son reguladas internamente por los cooperativistas (como es el caso de Textiles Pigüé), la normativa se va creando “a medida que se va trabajando de acuerdo a los trabajadores”.

Metodología del taller

1. Se introdujo el propósito del taller, la metodología y la programación de la jornada, presentándose a las dos facilitadoras/ investigadoras (Marta Sánchez y Gisela Wild).
2. Se realizó una primera ronda de presentación inicial en la que las participantes enunciaron su nombre y apellido, cooperativa de pertenencia, lugar de procedencia y su rol específico en la cooperativa.

80. Para ampliar el conocimiento respecto a esta Cooperativa que recuperó una fábrica de Gatic. Ver Andrés Ruggeri, Luxina Bourlot et al. “Cooperativa Textiles Pigüé”. Ed. Peña Lilo. Ediciones Continente, 2014.

3. Se planteó una primera parte de trabajo de reflexión en taller en torno a una serie de consignas y preguntas disparadoras, a ser reflexionadas en grupos que se conformaron en ese momento, con integrantes mezcladas de varias cooperativas. Se solicitó a las participantes que no respondieran de forma concisa a las preguntas planteadas, sino que tomaran las mismas como consignas disparadoras para la reflexión, el debate y el intercambio grupal. A continuación se realizó un plenario en el que se fueron plasmando las principales reflexiones e ideas fuerza en afiches. Esta primera parte tuvo un perfil *diagnóstico*.

4. Se realizó una segunda parte de trabajo en taller en torno a nuevas consignas disparadoras, a ser problematizadas desde los mismos grupos, seguida de un segundo plenario, cuyas reflexiones quedaron reflejadas en nuevos afiches. Esta segunda parte tuvo un perfil *propositivo*.

5. Se hizo un cierre con la lectura y recapitulación de las principales ideas fuerza, poniendo el acento en las *propuestas*, y con nuevos aportes y reflexiones de las participantes en plenario. Se cerró el taller con el compromiso de volver con un espacio de discusión de devolución y algunas propuestas, en el marco del proyecto de investigación-acción mencionado, para brindar aportes y algunas líneas de trabajo propositivas y proyectivas a fin de seguir elaborando las problemáticas y fortaleciendo la participación de las mujeres y de la equidad de género.

Consignas planteadas

Primera parte

*¿En su experiencia asegurar la participación de la mujer en la vida de la cooperativa es importante? Por qué?
¿Para qué?*

¿Qué tipo de participación es más necesaria en la cooperativa?

¿En qué aspectos la participación es facilitada y en qué aspectos hay dificultades?

¿Cómo se asegura la participación de la mujer en la cooperativa?

¿A qué hora se hacen las reuniones de Asambleas, Consejo, Comisión fiscalizadora, comisiones internas, etc.?

¿Hay guarderías u otros mecanismos para facilitar la participación?

¿Hay mecanismos o espacios para resolver problemáticas específicas de género (violencia de género, temas específicos de salud, etc.)? ¿Hay normas reglamentarias que promuevan la participación de las mujeres?

Segunda parte

¿Cuáles son las dificultades específicas a resolver que tiene como mujer para participar, tales como:

a) Mejorar la información?

b) la participación en las Asambleas?

c) la organización del trabajo?

d) La educación?

e) La formación?

f) Otros Mecanismos?

Principales reflexiones surgidas del trabajo en taller *Sistematización de las voceras de los diferentes grupos*

1. ¿QUÉ SIGNIFICA PARA USTEDES PARTICIPAR?

- “Participación es hablar, compartir, involucrarse”.
- “Involucrarse es el paso previo a comprometerse”.
- Compromiso es “ponerse al hombro el proyecto, ir al fondo de la cuestión, tratar de superarse, ir hasta el fondo con los problemas que haya”.
- Participar es sentirse parte, es “moldear nuestro destino como parte de la organización”.

2. SOBRE LA “PARTICIPACIÓN” DE LAS MUJERES Y SU IMPORTANCIA EN LA VIDA DE LA COOPERATIVA

- Es muy importante, porque la mujer es la que está más organizada, desde todo punto de vista. Además, la mujer como madre, puede trasladar los valores necesarios para que las decisiones en torno a la organización del trabajo tengan la perspectiva de género.
- En las cooperativas ligadas al Argentina Trabaja se reflexiona sobre la necesidad de incluir más, en este sentido, a las recién llegadas.
- La mujer tiene más polivalencia y capacidad de aprendizaje. Por su rol, la mujer tiene más perseverancia, pasa por lugares que le hacen aprender a trabajar más y mejor en equipo.

Se da la inquietud: ¿qué herramientas usar para potenciar a los compañeros en aquellas cooperativas donde cuesta más la participación? (expresa esta reflexión como vocera de grupo la encargada de taller de T. Pigüé).

- Se identifica la necesidad de humanizar más a la trabajadora en el seno de la cooperativa (estamos en sistemas cooperativos, de la economía social). ¿Cómo se Equilibra esa competitividad de una empresa, necesaria para salir al mercado, con el rol de la mujer, como mujer trabajadora y sostén del hogar? Reclaman ser respetadas en ambos planos.
- En general, en todas las cooperativas se percibe como necesario un mayor nivel de compromiso, participación e involucramiento de los socios en la vida de la cooperativa, y especialmente de las mujeres. La asistencia a reuniones, asambleas, etc. permite contar con la participación, pero también es necesario opinar, participar activamente, comprometerse.
- Se genera pertenencia e identidad, cuando las cooperativistas son parte de esta lucha, de esta transformación y construcción cotidiana.

3. FACILITADORES Y OBSTÁCULOS DE LA PARTICIPACIÓN

La participación se facilita cuando se debate, se escuchan ideas, se intercambian opiniones

- *Obstaculizadores de la participación:* el desconocimiento, la falta de información.

- Se obstaculiza la participación en asamblea, dado que estas son numerosas en participantes, cuando la cooperativa es muy grande. A veces en estas asambleas de cooperativas grandes, se “bajan decisiones” más que trabajar en *feedback* en asamblea. *Se podría trabajar en Comisiones menores, para que se “aceite” la plena participación antes de la toma de decisiones, que suele ser demasiado vertical a veces. Esto no tiene solo que ver con el patriarcado sino con el funcionamiento real de la cooperativa* (Bety, dirigente).
- El tamaño de la cooperativa o el sector de actividad pueden ser facilitadores u obstaculizadores de la participación, debido a los horarios en que tienen lugar las reuniones, los espacios y características de participación, etc.
- Se dificulta cuando a la mujer le toca hacerse cargo del trabajo y del hogar *Nuestro rol como mujeres* (como mamá y en el hogar). Se identifican condiciones inferiores en las mujeres, en relación con las posibilidades de su participación en la organización, como consecuencia de las dificultades de compatibilizar cuidado y trabajo. La trabajadora es sostén del hogar.
- Se da una doble y hasta triple jornada para las mujeres:
 1. en la casa/ familia,
 2. en su rol en la cooperativa,
 3. en su participación en la organización.
- Esto se agrava en el caso de mujeres que crían solas a sus hijos. *Parece que en el varón está mucho más permitido tener los hijos y dejarlos al cuidado de la mamá, y con suerte, pasan una manutención a veces. Esto también son temas que es necesario aceitarlos dentro de las reuniones que hagamos por tema género.*
- En algunas cooperativas (no es el caso de Textiles Pigüé) las mujeres tienen asambleas fuera de los horarios de trabajo. Esto dificulta su participación en la vida de la cooperativa.
- Hay miradas distintas y heterogéneas en cuanto a los diferentes grados de participación de las mujeres en las diferentes cooperativas (según la realidad de las diferentes cooperativas y su conformación originaria). Por ejemplo, se comenta la limitada participación en las cooperativas que responden al programa nacional “Argentina Trabaja” (por los propios lineamientos predeterminados de Nación y la no conformación “desde las bases”).
- Por ejemplo, en el caso de la cooperativa de Saavedra, existen tres sectores de actividad en una misma cooperativa, que es percibido internamente como tres “cooperativas”. *Los verdaderos asociados somos los viejos. Ellas cobran por la Nación el plan, pero no están asociadas realmente a la cooperativa* (testimonio de una de las cooperativistas “históricas”).
- Algunos lineamientos preestablecidos no permiten adaptar la conformación de la organización a la dinámica propia de la cooperativa y además no son facilitadores de la participación de las mujeres (ejemplo: el requisito de estudio obligatorio para integrantes jóvenes, en el marco de los cambios de normativa del programa “Argentina Trabaja”).
- Para ciertos trabajos o tareas, que involucran cargas y esfuerzos físicos notables, se expresa que es necesario contemplar estas condiciones/ limitantes en relación con las mujeres y su trabajo en la cooperativa.

- Como consenso general, se identifica a la existencia de vulnerabilidad / desprotección de las mujeres en varios aspectos:
 1. En el intento de compatibilizar el trabajo y la familia/ el cuidado de los chicos;
 2. en la salud;
 3. en la jubilación, al término de la vida laboral (monotributo).

4. ESPACIOS/ MECANISMOS QUE FACILITAN LA PARTICIPACIÓN Y LA REFLEXIÓN SOBRE EL GÉNERO

- Hay espacios previstos por normativa reglamentaria en la cooperativa, para la participación. Unos son usados, otros no. Este es un desafío importante a resolver. En el caso de Textiles Pigüé, por ejemplo, está bastante desarrollada la participación en varios espacios (en la asamblea, como responsables de sector, en el propio Consejo de Administración). En otras cooperativas, esto no sucede.
- En algunas cooperativas, como T. Pigüé, se asegura la participación realizando reuniones en horario laboral.
- No hay guarderías en ninguna de las cooperativas participantes. En Textiles Pigüé se está trabajando en ese sentido.
- En general, se hacen charlas esporádicas sobre tema género, pero no hay normas reglamentarias específicas. En ninguna de las cooperativas se trabaja en general de forma sistemática sobre el tema.

5. SOBRE EL LIDERAZGO Y LA DIRIGENCIA

- En Textiles Pigüé, el cambio en el liderazgo a una mujer como encargada de taller es afirmado por consenso como muy positivo.
- Escuchar sin sancionar desde la dirigencia. *A veces nos cuesta recibir reclamos, críticas, de aquellos a los que tratamos de conducir. Esto es una cuestión de que los dirigidos puedan decir sin ser castigados. Hay que mejorar esto como dirigentes. Y no enojarse, sino hacernos mejores dirigentes, para que se sientan bien* (Bety, dirigente de cooperativa de Cahue).
- En la parte dirigencial no hay que mirar solo la parte productiva, sino también la parte humana (testimonio de Bety, dirigente).
- Esta “humanización” también es referida en relación con los trabajadores en general (hombres y mujeres) y la aplicación coherente de un sistema de reconocimientos y sanciones.
- La importancia de la coherencia. *Nunca prometemos algo que no podemos cumplir (como dirigentes) nunca le prometemos algo más que la lucha. “La vamos a luchar para, luchémosla juntas”* (Bety, dirigente).
- Eso es muy importante, sentirse parte de una lucha. Se hace analogía de la cooperativa con la familia, pero buscando un cierto modelo de familia (en las familias hay muchos tipos de relaciones). Desde ahí, se incrementa la productividad (testimonio de Bety, dirigente).

¿Cómo Seguimos...?

PROPUESTAS FACTIBLES PARA IMPLEMENTAR EN EL CORTO PLAZO

- A priori, y mientras se va trabajando progresivamente en una organización social del cuidado más equitativa, es necesario que las reuniones se hagan en horarios de trabajo, para asegurar la participación de todas (en caso contrario, se dificulta dicha participación por los roles de las mujeres en el trabajo cooperativo, pero también familiar y doméstico).
- Habilitar guarderías en las diferentes cooperativas, como parte constituyente de la organización y de la vida reglamentaria de la organización.
- Es necesario escuchar más a las compañeras y sus opiniones sobre la compatibilidad de la vida en el hogar y la vida de la cooperativa. Para ello sería necesario habilitar “espacios de género” (sistemáticos) en la vida orgánica de las cooperativas (intra cooperativas e inter cooperativas). *Debiera haber más espacios donde todas las mujeres se puedan expresar, participar y ver la problemática de otros grupos, cómo participan y cómo solucionaron ciertas problemáticas.*
- En el caso de cooperativas grandes, se puede trabajar en comisiones temáticas menores, para que se “aceite” la plena participación antes de la toma de decisiones (para que las asambleas no sean “bajadas de línea”, sino participativas y decisorias por consenso).
- Realizar encuentros entre cooperativas donde sea posible intercambiar métodos para mejorar la vida del cooperativista (derechos sociales, trámites, jubilación, etc.). Por ejemplo, al realizar gestiones, si hay un trabajador que no sabe cómo hacer determinada gestión, quizás un/a dirigente lo puede acompañar. *Ejemplo: mamá con niños discapacitados con muy baja pensión. ¿Cómo ayudamos desde la cooperativa a gestionar en el ANSES una mejor pensión?*

PROPUESTAS O EJES TEMÁTICOS PARA TRABAJAR MÁS A LARGO PLAZO INTRA E INTER COOPERATIVAS

- Es clave fomentar la participación más activa, comprometida y sistemática de las mujeres en cada una de sus cooperativas, en la vida íntegra de la organización (social, orgánica, toma de decisiones).
- En relación con lo anterior, es necesario que la cooperativa habilite mecanismos para que la mujer pueda compatibilizar el trabajo en el hogar (familiar, crianza, doméstico) con el trabajo en la cooperativa.
- Es clave la transmisión de valores con perspectiva de género al interior de las cooperativas, tanto para hombres como para mujeres. No se trabaja de forma sistemática el enfoque de género ni desde dentro de las cooperativas ni entre cooperativas. ¿Podemos pensar en un eje transversal que aborde temáticas relevantes en este sentido en nuestras cooperativas desde la economía feminista?
- Se percibe como necesario ayudar a gestionar medidas concretas para el bienestar de la cooperativista en general (aparece la palabra “humanizar” varias veces, con este sentido).
- Sería necesario revisar el reglamento en nuestras cooperativas para diseñar un sistema de incentivos, reconocimiento, y también sanciones, a modo de control social, para estimular y reconocer la participación y los roles en la cooperativa.

¿...Y cómo los trabajamos?

"NUDOS" CLAVE/ DISPARADORES PARA TRABAJAR Y PROFUNDIZAR EN LAS COOPERATIVAS (con mujeres y hombres)

- Hay que trabajar entre todos, mujeres y varones, escuchando las voces de todos, principalmente de las mujeres. ¿Cómo aprovechamos o generamos estos espacios de forma más “orgánica” o institucionalizada? ¿Qué herramientas y dispositivos generamos adentro de nuestra cooperativa (y entre cooperativas) para facilitar el encuentro, la escucha y la participación (especialmente de las mujeres)?
- La percepción de las mujeres es que ellas deben estar bien “organizadas” en el hogar y en el trabajo para poder participar más. ¿Esta “organización” recae solo sobre las mujeres? ¿Cómo nos “organizamos” entre todos para que esto sea posible? ¿En qué consiste la organización social del cuidado?
- *La trabajadora es sostén del hogar.* ¿Por qué esta afirmación tan categórica y tan naturalizada? ¿Es siempre así, debería ser así? Problematicemos en relación con los conceptos de trabajo de cuidados y la co responsabilidad
- Se identifica una triple carga para las mujeres: vida doméstica/ familiar, vida laboral y vida orgánica de la cooperativa. ¿Cómo es la Organización social del trabajo (en sentido amplio, el de cuidados y el laboral-remunerado de la cooperativa)? ¿Qué actores intervienen, con qué mecanismos de distribución? ¿Hay reciprocidad?
- Se identifica una vulnerabilidad en tres planos: el del *trabajo* (cuidados/ remunerado), el de la *salud* (¿auto-explotación?) y el de la *jubilación* (derechos económicos y sociales por ser trabajadores de cooperativa). ¿Qué podemos hacer como organización de la economía social para abordar y desarmar esta “triple vulnerabilidad”, que afecta especialmente a las mujeres?
- ¿Qué dificultades y obstáculos encuentran las mujeres trabajadoras y dirigentes? ¿Qué aprendizajes podemos rescatar?

ALGUNOS ABORDAJES METODOLÓGICOS PROPUESTOS

- Deconstruyendo el lenguaje y algunos conceptos con significados naturalizados, re-trabajando nuestras subjetividades e imaginarios (hegemónicos): Qué es economía, qué es trabajo, qué es producción, desarrollo ...
- Trabajando con las mujeres cooperativistas en la dinámica del Reloj y el ejercicio de las 24 horas, en el marco de las “encuestas del uso del tiempo”. En un día normal, detallar, hora por hora, qué trabajos en sentido amplio (dentro y fuera de la cooperativa) abordan las mujeres
- Graficando con un dibujo, la vida económica de las mujeres socias de la cooperativa en tres esferas: economía doméstica, económica privada, economía pública. Aportes concretos y roles de hombres y de mujeres.

Autoras referidas: *Corina Rodríguez, Amaia Pérez Orozco, Natalia Quiroga, Raquel González Aguilar, Silvia Federici*

- Cómo reapropiarnos las mujeres de nuestros espacios, de nuestras vidas, de nuestro tiempo. Reclamar el control sobre nuestras vidas en sentido amplio, incluyendo el derecho a poder tomar parte activa en nuestras organizaciones sin resignar otras esferas de nuestras vidas (y viceversa). Desde la economía social y solidaria deberíamos poder hacerlo (a diferencia de la economía capitalista, que nos hegemoniza y subordina). ¿Debemos sacar áreas de la vida del mercado? ¿Cuáles?
- **Visibilizar** el “trabajo” en sentido amplio:
 1. el “productivo” / reconocido por el mercado/ remunerado/visibilizado/ reconocido socialmente/ generador de derechos (económicos, sociales);
 2. el “reproductivo” / de cuidados/ no remunerado/ invisibilizado/ no reconocido socialmente (no generador de derechos).
- No abandonar la reproducción, sino sostenerla, junto con el trabajo de cuidado, que trasciende lo doméstico, es cuidado de la vida, no hay trabajo más importante. ¿Cómo se organizan socialmente los cuidados? (Este suele ser un vector clave de reproducción de desigualdad).
- El trabajo de cuidados sostiene el trabajo remunerado, sostiene la economía de mercado, es *clave* en el circuito económico (flujo circular de la renta). El trabajo de cuidados produce mucha riqueza en la sociedad, directa e indirectamente. Visibilizar e identificar los conflictos capital-vida. Implicancias en relación con visibilizar, reconocer, transformar inequidades, desigualdades, y en relación con el rol de las mujeres.
- El Capitalismo involucra necesariamente precarización del trabajo de la vida y produce efectos muy negativos, sobre todo en las mujeres. ¿Qué debería aportar una empresa de la **economía social y solidaria** como propuesta *superadora* de una empresa capitalista? ¿Qué proyecto de *desarrollo* queremos? ¿Incluye *bienestar* para nuestros trabajadores? ¿Incluye *cuidados* y *autocuidados*, especialmente para las mujeres?
- Desde nuestro proyecto económico y social, aspirando a reconocer derechos y transformar relaciones de desigualdad. Pensemos qué tipo de relaciones sociales reproducimos y generamos.
- Qué proyecto de Desarrollo queremos para nuestra(s) cooperativa(s), nuestra(s) familia(s) y nuestro territorio (un “desarrollo” distinto al de la Modernidad capitalista). ¿El Empleo autogestivo que brinda nuestra cooperativa es emancipador? ¿Para las mujeres?
- Qué aporta lo común, la comunidad y la comunalidad (en la cooperativa, inter cooperativas, en el marco de la Economía Social y Solidaria en el territorio), frente al capitalismo, la explotación y la precarización del trabajo y de la vida. La “economía” no se puede entender como un hecho Individual.
O ¿podemos pensar en la comunidad como principio social organizador? Lo común se construye a diario desde los espacios más cotidianos.
O ¿podemos pensar formas más Cooperativas y Comunitarias de reproducción social? Reorganizando, reestructurando el trabajo reproductivo, socialmente compartido, no aislado (en lo domestico), ni invisibilizado, con eje en el feminismo comunitario y los entramados comunitarios.
- Hacer prevalecer la ética del cuidado y de cuidarnos (sobre la ética del capital). Auto-cuidado y Cuidado Mutuo. Cuidar de la red de la vida. Poner la vida de nuevo en el centro (que nos aportan en este sentido las economías sociales y populares).



Talleres realizados en la Cooperativa de Trabajo Textiles Pigüé SC.

Video editado del taller del 29 de junio de 2017

<https://www.youtube.com/watch?v=GkLu00RwG6I>

Video de la Cooperativa

<https://www.youtube.com/watch?v=zLG7GkCHDUY>

La participación de las mujeres en la Comisión Directiva de la Mutual Qom de Santa Fe

Noelia Carrizo⁸¹

Sus implicancias en el proceso de institucionalización de la economía social y solidaria como herramienta de desarrollo

Fechas: enero/abril 2018 - 7 encuentros

Lugar: asociación mutual Qom barrio *La Loma*, Santa Fe

Temática propuesta: participación de las mujeres en las mutuales

Participantes: mujeres artesanas de la comunidad qom, talleristas diseñadoras, asistente social, investigadoras.

Objetivos

Los objetivos de los talleres fue generar recursos para analizar el proceso realizado por un grupo de mujeres que llegaron ocupar los cargos en el consejo directivo de la Mutual Qom, y sus implicancias –como espacio de poder– dentro de la Comunidad QOM y en segundo lugar, reconocer en este trayecto un proceso de institucionalización de los saberes vinculados a la noción de Desarrollo en la filosofía del Buen Vivir y las entidades de la ESyS –en este caso las mutuales– como instrumentos para su realización. La propuesta de trabajo se enmarcó dentro del paradigma de la investigación-acción por lo que se asume el desafío de construir conjuntamente las herramientas –legales, administrativas, de gestión, etc.– que viabilicen el proceso de sustentabilidad de la Mutual Qom a partir del empoderamiento de las mujeres.

Ejes de los talleres

- La mujer indígena y el desarrollo en el enfoque del buen vivir. Espacios de poder y participación de las mujeres en la cosmovisión Qom.
- La construcción de sustentabilidad de la mutual como herramienta de desarrollo.
- La asimilación de las prácticas de la EsyS por parte del paradigma neoliberal y la posibilidad de construcción de un modelo alternativo de desarrollo.

Metodología de los talleres

1. Talleres: 27 de enero de 2018 - 31 de enero de 2018

Propusimos a partir de las conclusiones registradas en el trabajo previo, presentar diversas alternativas de autogestión y proyectos llevados adelante por mujeres originarias de Latinoamérica. A través de videos donde se contaban esas experiencias se presentó como interrogante si era posible construir entre todas un proyecto similar.

Para ello se trabajó con sus habilidades y capacidades como artesanas, se debatió sobre el significado de las artesanías en la cultura Qom y se presentó el modelo cooperativo como alternativa. En primeras instancias se logra visualizar los productos que su cultural puede ofrecer, referidos a los tejidos con hojas de palmas, canastos sobre todo. Se trabajó sobre las dificultades que presenta el trabajo individual, sobre todo la comercialización y la compra de insumos.

81. Noelia Carrizo. Magister en Economía Social. Maestría en Entidades de la Economía Social.



2. Talleres: 7 de febrero de 2018 - 14 de febrero de 2018 - 21 de febrero de 2018

Se planteó en esta segunda etapa realizar un *diagnóstico sobre la producción de artesanías*. Repensar junto con ellas los modos medios de producción y formas de comercialización de sus artesanías. En el diálogo surge la posibilidad de mejorar sus productos artesanales y aportarles creatividad y marketing y otros agregados a sus artesanías, lo cual generaría más posibilidades de venta y con un valor agregado. En este encuentro se pudo resaltar que la producción que realizan es única, solo ellas saben realizar la técnica y la utilización del material. Pregunta clave de este encuentro fue cómo mejorarlos, cómo presentarlos y cómo ofrecerlos.

En este sentido entonces apuntamos nuestra mirada en el *Fortalecimiento de actividades de producción, comercialización y servicio vinculados a las mujeres, a fin de contribuir al fortalecimiento de la Economía Social*. En el transcurso de estas semanas en las reuniones surgieron diferentes estrategias para poder encontrar el proceso de producción, a través de poder centrarse en los costos y conseguir los recursos para trabajar.

Se trabajó sobre las siguientes preguntas:

¿Qué tareas debemos desarrollar para solucionarlo?

¿Qué necesitamos para desarrollar esas actividades? ¿Dónde se consiguen? ¿Qué costo tienen? ¿Con quiénes desarrollaremos las actividades? ¿Cuánto tiempo necesita cada actividad para completarla?





3. Talleres 28 de febrero de 2018- 1 de marzo de 2018

Se realizó una segunda parte de trabajo en los talleres. Esta segunda parte tuvo un perfil más *propositivo*. Junto con las diseñadoras se elaboró un catálogo de productos, se constituyó el grupo de artesanas con siete integrantes. Allí también, a través de una dinámica participativa se reflexionó en torno a “la cooperación”, invitar a otras mujeres a participar de las reuniones. En el encuentro se trabajó el nombre del emprendimiento para poder dar identidad y generar el sentimiento de pertenencia. Las mujeres trabajaron el nombre identificándose como: *Artesanía Moderna QOM ALPHI* que significa mujeres qom. La connotación moderna hace referencia al valor agregado de sus productos en cuanto a el incremento de creatividad, colores y decoraciones que se está tratando de agregar a sus productos. Asimismo, se presentó una propuesta de redes de comercialización de las artesanías.

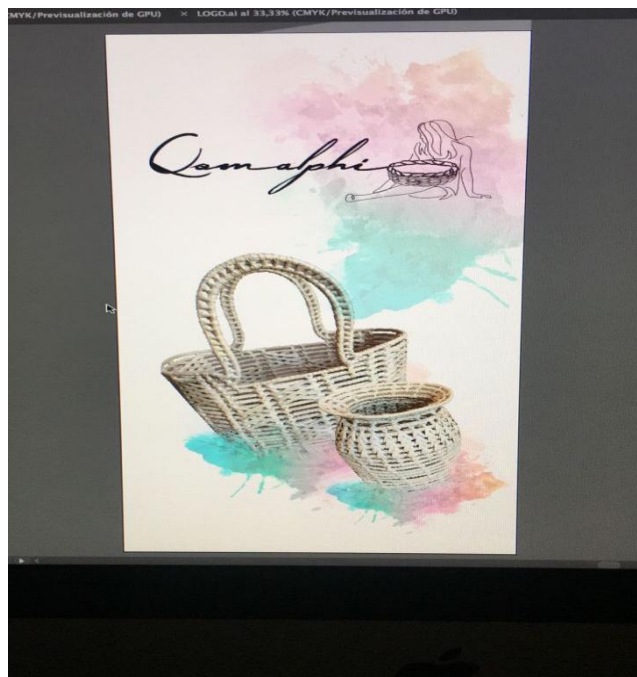
En los encuentros se continuó reflexionando en relación al proyecto, trabajando las siguientes preguntas:

¿Para qué pensás que serviría el emprendimiento QOM ALPHI que estamos realizando?

¿Cuál es el rol de las mujeres en la familia?

En los dos diálogos surge la idea de tomar este emprendimiento fuertemente como un trabajo que le posibilitara tener una entrada de dinero. El rol de la mujeres en la familia es el de cuidados a los miembros de ellas, los hijos “los marido”, y surge el interrogante de cómo se van a organizar para realizar las tareas domésticas y la presencia en el emprendimiento. Así como también, la posibilidad de mejorar la comercialización que ellas vienen realizando en la venta casa por casa.

Establecieron días y horarios y comenzaron a reunirse martes y jueves, en una y otra casa y en la mutual y desarrollaron la cartilla de costos del viaje a Chaco para realizar una compra cooperativa de los insumos necesarios. La misma se pudo concretar gracias al aporte de \$ 10.000 de la Federación Santafesina de entidades Mutualistas Brigadier General Estanislao López.









Presentación de los productos y el trabajo realizado 13 de abril de 2018

Se realizó en la sede de la Mutual Qom del Barrio *La Loma* de Santa Fe, con la presencia del Presidente del INAES, Marcelo Collomb y del Presidente de la Federación Santafesina de Entidades Mutualistas Brigadier General Estanislao López, Narciso Carrizo para la presentación del desarrollo del trabajo realizado y la producción. Además de presentar la experiencia se trabajó en un proyecto que apunta a recibir apoyo del INAES para la sustentabilidad del emprendimiento. Llegado el día de la visita fueron las únicas protagonistas. Fue un día muy especial: hicieron grandes esfuerzos organizativos para concurrir, además tuvieron la oportunidad de sentirse protagonistas de la experiencia que ellas mismas venían desarrollando, así como de recibir reconocimiento por las autoridades presentes.





Conclusiones de los talleres

Según los objetivos propuestos sobre la participación de las mujeres en la Mutual Qom y los talleres realizados se concluye como aporte que:

PARTICIPAR ES HACER

El trabajo en los talleres nos permitió entender que las mujeres lograron su identificación con la participación dentro de la organización, con el “hacer”. En el caso de las mutuales, cuya vinculación con la entidad se da a través de los servicios, es necesario desarrollar y promover prestaciones vinculadas a las necesidades de las asociadas para suscitar su participación.

El proyecto como aporte dentro de la propuesta de investigación-acción buscó desarrollar acciones tendientes a aumentar la participación de las mujeres en la vida democrática de la organización a partir del rescate de sus saberes ancestrales, y orientado al mejoramiento de sus ingresos y condiciones de vida. Las artesanas de la comunidad se organizaron para hacer compra colectiva de hoja de palma con la cual están produciendo diversos productos de ese material en conjunto y son vendidos al mercado nacional.

La generación, mantenimiento y consolidación del Espacio para Mujeres *Alphi Qom* como espacio para la participación activa, donde no solo se promueve una herramienta autogestiva familiar sino que se construye asociacionismo, reciprocidad y vínculos solidarios con la comunidad:

- Para la participación de las mujeres en la vida de las entidades es fundamental acompañar cualquier iniciativa con actividades y espacios para el cuidado de los niños y las niñas.

- Es un ámbito flexible para que las mujeres puedan concretar su participación tanto en el ámbito doméstico como en el social. Se construye espacialidad por fuera de las limitaciones del espacio compartido de la sede social.
- Se problematiza la noción de que la mujer es depositaria y transmisora de cultura. Hay un rescate de sus saberes ancestrales, una valoración y resignificación a partir de las ideas creativas y la innovación de las mujeres.
- Hubo una modificación de roles, espacios y tiempos. Ellas fueron definiéndolos y el equipo acompañando, sobre todo las en las dificultades que se presentaban cuando surgían diferencias y dudas en cuanto al proceso de elaboración de los productos.
- Como dificultad apareció el idioma, ya que es una herramienta que utilizan para bloquear el acceso a la información sobre todo cuando surgen desacuerdos. Sus debates se dan en lengua qom dejando al equipo excluido de la charla.

La participación de los jóvenes en las Organizaciones Mutuales

Informe

Sandra Rolón

En el marco del proyecto de investigación “la participación de los asociados en las organizaciones de la economía social”, se propuso visibilizar la participación de los jóvenes en las entidades mutuales.

El presente informe se realizó en base a talleres organizados por la Maestranda Sandra Rolón, donde los actores principales fueron jóvenes que participan en mutuales activas, adheridas a la Federación de Entidades Mutualistas Brigadier López.

Los actores de los talleres y encuentros fueron jóvenes y algunos dirigentes, esta comunión fue el disparador de políticas activas y concretas para la inserción y participación de los jóvenes en las distintas entidades que participaron.

Con esta actividad, la Federación abrió un ciclo anual de formación y capacitación, basado en la misma metodología.

Los “*dirigentes viejos*” escuchan y los Jóvenes tienen “*voz*”.

Los actores pudieron vivenciar, en espacios confiables, la necesidad de la participación de jóvenes en sus equipos de conducción, la necesidad de planificar un recambio generacional y concretar la revitalización de las instituciones.

De cara al futuro, un modelo a aprender

La convocatoria se hizo a través de *mail* y llamadas telefónicas. Se propusieron dos talleres principales con consignas concretas para los participantes y encuentros mensuales de debates sobre actualidad mutualista. Los talleres y encuentros mensuales se realizaron en la sede de 9 mutuales.

Esta experiencia fue única y enriquecedora, ya que en cada uno de los encuentros, los jóvenes interactuaron con los dirigentes que ocupan el cargo de presidente o gerente de cada una de estas organizaciones, quienes pudiendo transmitir sus experiencias.

Los gastos y logística fueron facilitada por el Circulo Policial de Oficiales Asociación Mutua y la Federación de Entidades Mutualistas Brigadier López.

Este informe pretende visualizar cómo estos jóvenes evolucionaron en sus respuestas y sus pensamientos en cuanto a participación, dirigentes y mutualismo.

Mucho se ha debatido e investigado en el mundo y en nuestro país sobre la participación de la juventud en sí, pero poco se ha informado en el movimiento mutualista argentino y de escaso o casi nula investigación en la provincia de Santa Fe.

Entidad convocante *Federación de Entidades Mutualistas Brigadier López, Santa Fe*

Sus orígenes se remontan a mayo de 1984, nuestro país comenzaba a transitar nuevamente la democracia y se avecinaban cambios. Es ese contexto es donde un puñado de dirigentes comienzan a reunirse en la ciudad de Santa Fe, más precisamente en el colegio La Salle Jobson, a debatir la posibilidad de fundar una entidad de segundo grado con el fin de conseguir la integración y aunar fuerzas para nuevas acciones en defensa del sector.

Cabe destacar que ya existía desde el 18 de enero de 1948 la Federación de Entidades Mutualistas de la Provincia de Santa Fe con Matrícula Nacional Nº 4, con sede en la ciudad de Rosario. Finalmente queda constituida según acta de asamblea Nº 1 el 17 de noviembre de 1984, con el nombre Federación Santa-fesina de Mutualismo, el cual fuera cambiado luego, llevando actualmente el nombre de Federación de Entidades Mutualistas Brigadier López, con matrícula Nacional Nº 0.... Y con 200 Mutuales adheridas. Actualmente regulada y supervisada por el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social y se encuentra federada a la Confederación Argentina de Mutuales, entidad de tercer grado.

La Federación de Entidades Mutualistas Brigadier López ha tenido como meta por casi tres décadas buscar a través de estrategias, soluciones a las problemáticas coyunturales y estructurales que enfrentaron y enfrentan las entidades de primer grado. Desde sus inicios ha afrontados dificultades como consecuencia de los diferentes cambios y crisis de nuestro país, pero también ventajas en pos del mutualismo santafesino, sabiendo atravesarlos con ánimo de defensa del sector.

En notas periodísticas del movimiento, se refleja que esta Federación es pionera en el país en la incorporación de jóvenes a sus cuadros diligenciaros y fue la encargada de organizar el Primer Congreso de Jóvenes Mutualistas en nuestro país.

Entidades Mutuales participantes

1. Asociación Mutual de Pensionados sociales de la Ley 5110. Santa Fe, Provincia de Santa Fe. Esta Mutual con una antigüedad de casi 30 años tiene sus orígenes ligados con los sectores más empobrecidos de la sociedad santafesina. Surge en los años '90 cuando los beneficiados de la ley 5110, como consecuencia de un recorte al gasto público, quedan sin obra social. De esa forma y ante una urgente respuesta a la necesidad de los pensionados que quedaban desprotegidos surgió la Asociación Mutual de Pensionados Sociales de la Ley 5110. En la actualidad cuenta con más de 30.000 asociados y tiene incidencia en todo el territorio de la provincia de Santa Fe.

2. Mutual del Trabajador Vial. Santa Fe, Provincia de Santa Fe. La mutual se crea por iniciativa de un grupo de trabajadores viales, quienes bajo la idea de llevar adelante las bases de solidaridad y la ayuda mutua encontraron una alternativa de solución a sus problemas.

En Julio de 1984 se lleva a cabo la asamblea constituida y el 14 de agosto del mismo año consigue su personería jurídica con la Matrícula Nº 640 otorgada por el antiguo INAM. Desde su comienzo se incorporó a la Federación de segundo grado de su ciudad convencida que el crecimiento de la mutual se iba a dar en la medida en que se integrara a otras entidades. Muchas son las dificultades que se han soportado en estos casi 30 años, pero con trabajo y esfuerzos de sus dirigentes y asociados se superaron los escollos impuestos al andar.

3. Asociación Mutual de Ayuda de entre Asociados y adherentes de Román Futbol Club. Romang, Provincia de Santa Fe. Comienza a germinar la idea de conformar una mutual por iniciativa de asociados

a Romang Fútbol Club en el año 1989, quedando conformada una comisión provisoria. El 4 de abril de 1990 se conforma el primer consejo directivo y a partir de allí el crecimiento de la mutual fue constante. La localidad de Romang creció junto a esta entidad como consecuencia de los innumerables aportes que hizo y hace a la comunidad.

Por otra parte, se ha propiciado la participación de niños y jóvenes en el movimiento mutualista mediante el asesoramiento para la creación de 5 mutuales escolares en la localidad de Romang.

4. *Mutual del Club Atlético Alma Junior. Esperanza Provincia de Santa Fe.* La Mutual del Club Atlético Alma Junior nace por la visión de un grupo de asociados y simpatizantes del Club Atlético Alma Junior de la ciudad de Esperanza en el año 1990 y dándole forma jurídica el 11 de febrero de 1991. Los objetivos y fines de un comienzo se fueron adecuando a las necesidades actuales y al contexto del país siempre manteniendo la idea de la solidaridad y apoyo mutuo en beneficios de todos sus asociados.

5. *Asociación Mutual del personal Jerárquico de Bancos Oficiales Nacionales. Santa Fe, Provincia de Santa Fe.* Esta mutual nace como iniciativa de un grupo de empleados jerárquicos del Banco Nación Argentina, preocupados en ese momento por las dificultades que presentaba la obra social Sindical que les correspondía como servicio de salud por ley.

El 26 de agosto de 1994 se lleva a cabo el acto fundacional quedando constituida jurídicamente. El servicio de Salud se extendió a todo el país logrando una Obra social propia y sumando servicios complementarios.

6. *Asociados Mutual de Asociados y adherentes del Club Atlético Unión de Sunchales. Sunchales, Provincia de Santa Fe.* Esta mutual nace del esfuerzo y proyección de los socios del Club Atlético Unión de Sunchales, tiene su origen el 10 de agosto de 1987. Abre sus puertas el 1 de septiembre, con el fin de apoyar al club en la realización de sus obras y brindar servicios a la comunidad.

7. *Asociación Mutual de ayuda entre asociados y adherentes de la asociación de Bomberos Voluntarios de Esperanza. Esperanza, Provincia de Santa Fe.* Esta entidad surge de la inquietud e iniciativa de un grupo de socios de la Asociación de Bomberos Voluntarios, para brindar mejores servicios a todos los habitantes de Esperanza, contribuyendo con la asociación de Bomberos Voluntarios al desarrollo de nuestra comunidad. El esfuerzo mancomunado puesto en este proceso comenzó el 17 de marzo de 2011, donde se llevó a cabo la reunión para dejar constituida nuestra mutual. El 30 de noviembre del mismo año, se reconoce y se autoriza a funcionar como asociación mutual según resolución N° 3519 del INAES y se inscribe con la matricula N° 1774 en el registro Nacional de Mutualidades, iniciando a partir de esa fecha todos los trámites pertinentes de inscripción en los distintos organismos nacionales y provinciales. El inicio de actividades se registra el 1 de agosto de 2012 en el domicilio 25 de mayo 1550 y tiene como presidente de la Mutual a Engler Abel Iván. Todas las actividades se desarrollan con una fuerte responsabilidad social, las actividades están destinadas exclusivamente a brindar servicios y beneficios a sus asociados y a la comunidad en general. Esta entidad tiene una fuerte participación en la economía social local y regional.

8. *Asociación Mutual Asociados y adherentes del Club Atlético Pilar. Pilar, Provincia de Santa Fe.* La dirigencia del Club Atlético Pilar, en el año 1989 toma la decisión firme de fundar una mutual con el fin de conseguir recursos extraordinarios para el club. Esta mutual fue y es uno de los pilares fundamentales de la localidad, acompañando y ayudando a sus pobladores en el crecimiento de la misma. En el año 2004 y 2007 la localidad fue azotada por temporales e inundaciones, lo que ocasiono graves daños en las viviendas, siendo esta mutual la que colaboro para paliar los efectos económicos que produjeron estas contingencias climáticas.

9. Circulo Policial de Oficiales Asociación Mutual Policía de la Provincia de Santa Fe. Santa Fe, Provincia de Santa Fe. Los inicios de esta mutual se remontan a principio de siglo pasado, y en plena desigualdad de clases sociales y en este contexto de crisis social y económica se comienzan a organizar en el sur de nuestra ciudad, más precisamente en el cuartel de policía, asambleas de hombres de la fuerza de seguridad con el fin de debatir las necesidades básicas que atravesaban, así uno a uno fue proclamando sus carencias y tras fluidos debates llegaron a la conclusión que entre todo y con la *ayuda mutua* deberían encontrar satisfacer la falta de recurso para la atención médica, servicio de sepelio, caja compensatoria, entre otras.

Así son sus comienzos, se le da forma Jurídica el 6 de mayo 1922 convirtiéndose en la mutual *más antigua de la provincia* con Matricula Nº 1 provincial y una de las *más antiguas de la nación* con Nº 6 Nacional del INAES.

Con visión de proyección y futurismo, ya hace más de una década esta mutual de pertenencia abrió sus puertas a la comunidad, siendo pionera en el país entre las mutuales de fuerza de seguridad, esta apertura permitió a esta entidad incorporar asociados con el solo requisito de ser de nacionalidad argentina. Desde su comienzo la mutual asumió un paradigma de acción basado en el convencimiento que se *debe escuchar al asociado* y en base a ello proyectar e innovar en nuevos servicios, esta premisa es lo que le ha permitido mantenerse sólida en base a buena administración, transparencia y responsabilidad social e individual de sus dirigentes.

Observación: Es importante remarcar que del 100% de las mutuales el 50% son mutuales de Club y el otro 50% mutuales de pertenencia, esta nota de color hace más que interesante el análisis.

Informe de relevamiento del Primer Taller “La participación de los jóvenes en las organizaciones mutuales”

Ciudad de Santa Fe. Jueves 1 de junio de 2017

La Mutual de Capacitación Nuevas Ideas, MuCaNi y el Colegio de Graduados en Cooperativismo y Mutual, en el marco del proyecto de investigación “la participación de los asociados en las organizaciones de la Economía Social, organizo el taller “la participación de los jóvenes en las organizaciones mutuales”, realizado en la ciudad de Santa Fe, el 1 de junio del 2017, en la que participaron jóvenes dirigentes, asociados y empleados de distintas mutuales de la Provincia de Santa Fe, adheridos a la Federación Santafesina de Entidades Mutualistas Brigadier General Estanislao López.

El taller tuvo dos objetivos, el primero generar un espacio de debate y reflexión entre los jóvenes a modo de capacitarse para conducir democráticamente desde el conocimiento y el segundo recabar información de la participación de los jóvenes en las organizaciones mutuales.

El taller se organizó como un espacio amplio de participación, donde los jóvenes se hacían escuchar en forma ordenada. Los temas que trabajados fueron apertura, confianza y comunicación como condiciones necesarias para promover la participación. También se abordaron desde el enfoque del pensamiento complejo tres puntos:

- La importancia de la mutual centrada en el asociado/a y su familia.
- La atención puesta en el territorio y el desarrollo local.
- La participación organizada y la formación de liderazgos: capacitarse para conducir democráticamente desde el conocimiento.

Durante el taller se realizó una encuesta anónima a los jóvenes y de cada mesa de trabajo se extrajeron conclusiones escritas, cuyas conclusiones son presentadas en el informe adjunto. La logística del taller se realizó en función al tema clave que fue “la participación”, para esto se dispusieron de 7 mesas redondas con 9 sillas cada una.

Descripción de lo que se observó en los participantes

1. Llegaron puntualmente de diferentes localidades de la provincia.
2. Se sentaron en forma espontánea en las mesas de acuerdo a la afinidad de su mutual.
3. Los jóvenes escucharon atentamente la apertura, que estuvo a cargo de tres dirigentes, Sandra Rolón por MUCANI, Carlos Ghisolfo y Narciso Carrizo por la Federación Santafesina de Entidades Mutualistas Brigadier General Estanislao López.
4. Los integrantes del CGCyM encargados de exponer fueron Juan Pubill y Enzo Farante.
5. Al inicio del taller se los hizo rotar al azar y re ubicarlos en otras mesas para que puedan compartir experiencias.
6. Se los hizo participar en cuanto a la integración de grupos con una teatralización.
7. Se les pidió que elaboren en equipo conclusiones en base a tres ejes:
 - a. La forma de participar
 - b. El espacio que se debe lograr para participar
 - c. Y cómo se logra.

El taller tuvo una duración de 2 horas en donde los expositores hicieron énfasis en la apertura, confianza y comunicación como condiciones necesarias para promover la participación.

La interacción cara a cara, propició un intercambio genuino y espontáneo entre los jóvenes, contribuyendo a crear nuevos vínculos entre los participantes. Transversalmente a la actividad del taller, se recabó información narrativa y audiovisual (fotografías y video). Se grabó un video de 140 minutos que abarca la totalidad del taller como así también se tomaron 341 fotos.

Como observadora puedo narrar

Fue una observación participante. Si tuviera que elegir palabras claves elegiría frescura, espontaneidad, seguridad, ansias por aprender, por participar, inclusión.

En una mirada macro pude observar en el inicio que los participantes interactuaban por grupos, cuya afinidad era la mutual a la que pertenecían. De igual forma se sentaron en las siete mesas redondas distribuidas por todo el salón. Al momento de hacerlos rotar mostraron resistencia, al punto que se tuvo que digitar quién se cambiaba y dónde se sentaban. Una vez superado ese cambio, comenzó el taller y los noté muy atentos en todo momento. Lo que me llamó la atención fue que solo un participante se retiró a la mitad del taller dando la explicación que viajaba.

El resto no se retiró hasta finalizar la foto grupal con la entrega de los certificados. Esto me dio la pauta

que querían estar es ese espacio, que querían participar, no fueron enviados. Noté una amplia intervención, la que siempre fue ordenada y con mano levantada para poder hablar. Percibí en todo momento que se sentían incluidos y acompañados por sus dirigentes. Los notaba agradecidos por el espacio que se les brindaba.

Una vez que los disertantes explicaron que el éxito no se medía por lo económico, pude observar el asombro de los jóvenes, y allí se les preguntó a quiénes creían exitosos ellos. Una joven se expuso ella misma, otra a la madre y una tercera al hermano. Lo notable que solo hablaron en este caso mujeres. En ese momento les pregunto si podían decir qué mutual era exitosa (en mi caso lo hice para ver si eran capaces de distinguir que una mutual no era exitosa solo por lo económico) y respondió una joven, socia y empleada de una mutual: expresó que para ella era exitoso el presidente de su mutual, remarcando las características personales y humanas, pero haciendo base en la brecha generacional, ella tenía 21 años y el 72. Este punto me llamó mucho la atención, ya que ligaba el éxito de la mutual con el dirigente que la preside, y no de un grupo de personas.

Noté en las posturas de los jóvenes que estaban cómodos. En el momento de trabajar en grupo se organizaron rápidamente, pero quienes intentaban liderar los grupos eran los jóvenes que habían participado en cursos de liderazgo, jóvenes poseedores de una fuerte impronta en cuanto a capacitaciones. En cuanto a mi mirada sentía que los jóvenes que participaban tenían un alto involucramiento en su mutual, los que observaban, un poco más tímidos, lo hacían en silencio, pero no menos atentos. Recorriendo las mesas los temas recurrentes eran intercambiar opiniones de “cómo eran los dirigentes de cada una de las mutuales”, “qué servicios prestaban”, “la cantidad de empleados”.

Al finalizar el taller un grupo de seis jóvenes de la ciudad de Esperanza se acercaron a saludarme, las edades oscilaban alrededor de 30 años y una joven de 40 años, esta última me agradeció que en el discurso de apertura haya expresado que según mi criterio la juventud dentro del movimiento mutualista no se referenciaba a la juventud cronológica si no a la juventud del conocimiento y permanencia dentro del movimiento. Ya que sus compañeros la trataron de “vieja” cuando manifestó querer participar. Este suceso me hizo reflexionar cuántos “jóvenes viejos” quedan excluidos por posiciones enfrentadas de la definición de jóvenes mutualistas. Creo que es un debate pendiente a considerar para el futuro.

Según mi visión los jóvenes se sienten partícipes del movimiento, incluidos en su organización mutual, con sed de conocimientos, entusiasmados en ese ámbito, con ansias de seguir participando y sumar más jóvenes.

Encuentros Mensuales

1. 01/06/17. Primer Taller en la sede del Policial de Oficiales Asociación Mutual
2. 22/06/17. Primer Encuentro en la sede de la Mutual de Alma Junior en la ciudad de Esperanza. Se trató el decreto ley Nº 20.321. Ley Orgánica para las Asociaciones Mutuales.
3. 20/07/17. Segundo Encuentro en la sede de la Mutual I Personal Jerárquico del Banco Nación. Se recorrió la mutual y la escuela. Se vio un video institucional. Se trataron los Principios y Valores Mutualistas. Disertó su presidente Juan Sagardúa. Tema: Su experiencia como dirigente y la evolución de la mutual.
4. 15/08/17. Tercer Encuentro en la sede del Policial de Oficiales Asociación Mutual. Capacitación de Alfredo Moirano. Temario: Historia del Mutualismo Normativa Legal y Estatuto de las Mutuales.
5. 12/09/17. Cuarto Encuentro en la Mutual Pensionados de la ley 5110. Se recorrió la escuela y el hogar de ancianos. Disertó su gerente Gisela Carrizo. Tema: Mutuales Escolares. Se trabajó sobre Reglamentos de Servicios de Mutuales.

6. 27 y 28/10/17. Cuarto Encuentro en la Asociación Mutual entre asociados y adherentes de Romang Fútbol Club.

Primer día: se recorrió la Mutual y el club. Disertó su gerente Alberto Bieri. Tema: Su experiencia como dirigente y la evolución de la mutual. Se trabajó sobre Reglamentos de Servicios de mutuales.

Segundo día: Capacitación con Aldo Alonso: Dirigentes Sociales.

7. 30/11/17. Cuarto Encuentro en la Mutual del trabajador Vial. Disertó su presidente Carlos Ghisolfo. Tema: Su experiencia como dirigente y la evolución de la mutual. Los jóvenes presentaron los proyectos de reglamentos de servicios.

Informe de relevamiento del Segundo Taller “La participación de los jóvenes en las organizaciones mutuales”

Ciudad de Santa Fe

Martes 27 de marzo de 2018.

La Mutual de Capacitación Nuevas Ideas, MuCaNi y el Círculo Policial de Oficiales Asociación Mutual, en el marco del proyecto de investigación “la participación de los asociados en las organizaciones de la Economía Social, organizó el segundo taller “la participación de los jóvenes en las organizaciones mutuales”, realizado en la ciudad de Santa Fe, el 27 de marzo del 2018, en el que participaron jóvenes dirigentes, asociados y empleados de distintas mutuales de la Provincia de Santa Fe, adheridos a la Federación Santafesina de Entidades Mutualistas Brigadier General Estanislao López.

El taller tuvo dos objetivos, el primero generar un espacio de debate y reflexión entre los jóvenes a modo de capacitarse para conducir democráticamente desde el conocimiento y el segundo recabar información de la participación de los jóvenes en las organizaciones mutuales luego del Primer Taller y de siete encuentros mensuales.

El taller se organizó como un espacio amplio de participación, donde los jóvenes se hacían escuchar en forma ordenada. Durante el taller se realizó una encuesta anónima y de cada mesa de trabajo se extrajeron conclusiones escritas, las cuales son presentadas en el informe adjunto. La logística se realizó en función al tema clave que fue “la participación de los jóvenes en la organización mutual y en el movimiento mutualista”, para esto se dispusieron de tres mesas redondas con nueve sillas cada una.

Descripción de lo que se observó en los participantes

1. Llegaron puntualmente de diferentes localidades de la provincia.
2. Algunos jóvenes asistieron con dirigentes de sus mutuales.
3. Se sentaron en forma espontánea en las mesas de acuerdo a la afinidad de su mutual.
4. Los jóvenes escucharon atentamente la apertura, que estuvo a cargo de tres dirigentes, Sandra Rolón por MUCANI, Carlos Ghisolfo y Narciso Carrizo por la Federación Santafesina de Entidades Mutualistas Brigadier General Estanislao López.
5. Al inicio del taller se los hizo rotar al azar y re ubicarlos en otras mesas para que pudieran compartir experiencias.
6. Se les explicó la metodología del taller.

7. Se les realizaron preguntas abiertas para debatir:

- ¿Qué significado tiene para ustedes participar en su mutual?
- ¿Qué los moviliza a participar?
- ¿Hoy se sienten partícipes?
- ¿Qué otras formas creen posible de participar en su mutual?
- ¿Pro y contra de la participación?
- ¿Qué estrategias y prácticas se deberían llevar a cabo para multiplicar la participación de los jóvenes en su mutual?
- ¿Y en el mutualismo?
- ¿Quiénes deberían llevar adelante estas estrategias y prácticas? ¿Los jóvenes? ¿Los Dirigentes? ¿El movimiento?

8. Luego se les entrego material para que puedan reflexionar en grupo y escribir las conclusiones, las cuales se adjuntan sistematizadas al presente informe.

9. Al terminar, un líder de cada mesa leyó las conclusiones.

10. Dos jóvenes expusieron contenidos básicos de Mutualismo, adquiridos a lo largo de los diferentes encuentros. Lo hicieron mediante power point, fotografías y contestaron preguntas en cuanto a su participación.

11. Una joven expuso un proyecto de reglamento de servicio de crematorio elaborado para su mutual. Este proyecto fue elaborado con los conocimientos adquiridos en los diferentes encuentros.

El taller tuvo una duración de 4 horas en la sede del Círculo Policial de Oficiales Asociación Mutual.

La interacción cara a cara propicia un intercambio genuino y espontáneo entre los jóvenes, contribuyendo a crear nuevos vínculos entre los participantes. Transversalmente a la actividad del taller, se recabó información narrativa y audiovisual (fotografías y video). Se grabó un video de 140 minutos que abarca la totalidad del taller como así también se tomaron 277 fotos.

Como observadora puedo narrar

Fue una observación participante. Si tuviera que elegir palabras clave serían seguridad, participación y liderazgo. En una mirada macro pude observar en el inicio que los participantes interactuaban en grupo, ya no por grupos como en el primer taller. Se sentaron en las tres mesas redondas distribuidas por todo el salón. Al momento de hacerlos rotar no mostraron resistencia, se notaba que estaban integrados, no buscaban a los pares de su mutual, ahora sus pares eran jóvenes mutualistas.

Comenzó el taller abriendo el debate con las preguntas detalladas y los noté muy atentos, seguros y sueltos en todo momento. Se veían con libertad en ese espacio, participativos, con conocimiento, con argumentos. En el debate surgieron respuestas encontradas... *nuestros dirigentes no nos incluyen* dijo un joven... otro aclara... *en mi mutual sí nos acompañan, pero mis compañeros me boicotean la participación*. Otro... *en mi mutual nos acompañan los dirigentes y nuestros compañeros*... otro... *nuestra mutual no nos capacita en mutualismo*... Percibí en todos los momentos que si bien algunos se sentían excluidos no iban a claudicar en conseguir incluirse y capacitarse, las respuestas eran naturales y con ánimos de seguir intentado involucrarse en su mutual y en el movimiento.

Recorriendo las mesas los temas recurrentes eran los pros y los contras en la participación. Luego de terminado el tiempo, un líder de cada mesa expuso las conclusiones escritas y los compañeros ampliaban con vivencias propias.

Seguidamente, dos jóvenes contaron a dirigentes presentes cómo habían trascendido los dos últimos años de participación y quedó bien claro que la falta de conocimiento, la resistencia de los dirigentes “viejos”, los compañeros de su mutual, eran los contras de la participación. Luego los jóvenes expusieron contenidos básicos de mutualismo aprendidos en los diferentes encuentros y una joven expuso un proyecto de reglamento de servicio de crematorio.

El debate de los pro-contras y las estrategias-prácticas que se deberían llevar a cabo para multiplicar la participación de los jóvenes en su mutual, me hizo recordar a mi juventud dentro del movimiento, cuando un “viejo dirigente” con mucha trayectoria me dijo: ¡...los jóvenes me dan alergias!, pero seguí insistiendo, capacitándome y con el tiempo este dirigente se dio cuenta que la juventud traía nuevas ideas que se podían complementar con las ya existentes.

Según mi visión estos jóvenes se sienten partícipes del movimiento de alguna u otra forma, piden a gritos capacitación y siguen con sed de conocimientos, entusiasmados en ese ámbito, con ansias de seguir participando y sumar más jóvenes. Está en los dirigentes y en los jóvenes aunar fuerzas para lograrlo.

Informe comparativo entre el primer y segundo taller de “Participación de los jóvenes en las actividades mutuales”

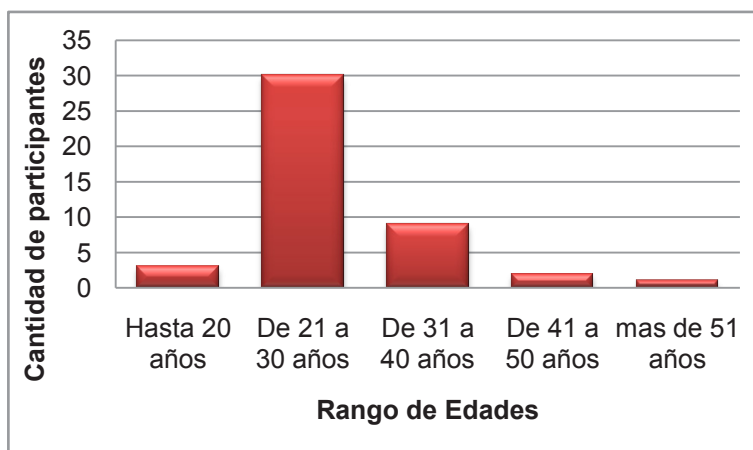
El siguiente documento es un informe comparativo de dos encuestas iguales realizadas a los jóvenes asistentes a los dos talleres “la participación de los jóvenes en organizaciones mutuales”, los cuales fueron realizados el 01/06/2017 y el 27/03/2018. Cabe destacar que durante el primero de ellos la concurrencia ha sido de 45 personas mientras que en el segundo fue de 17, sin embargo, estos últimos son quienes, en su gran mayoría, han participado de 7 encuentros mensuales.

1. Características de los participantes

Año 2018	
Edad	Cantidad
23 años	1
25 años	2
26 años	2
27 años	1
29 años	6
30 años	2
34 años	1
36 años	1
41 años	1

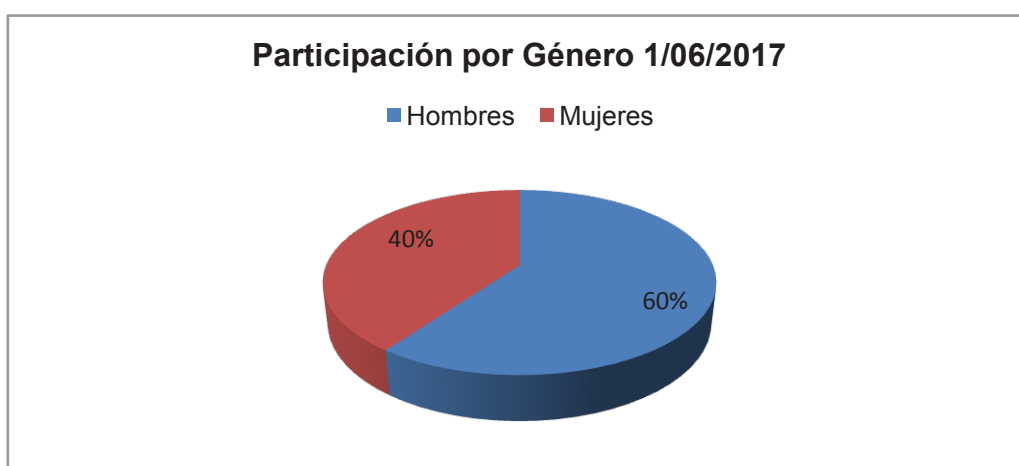
Año 2017

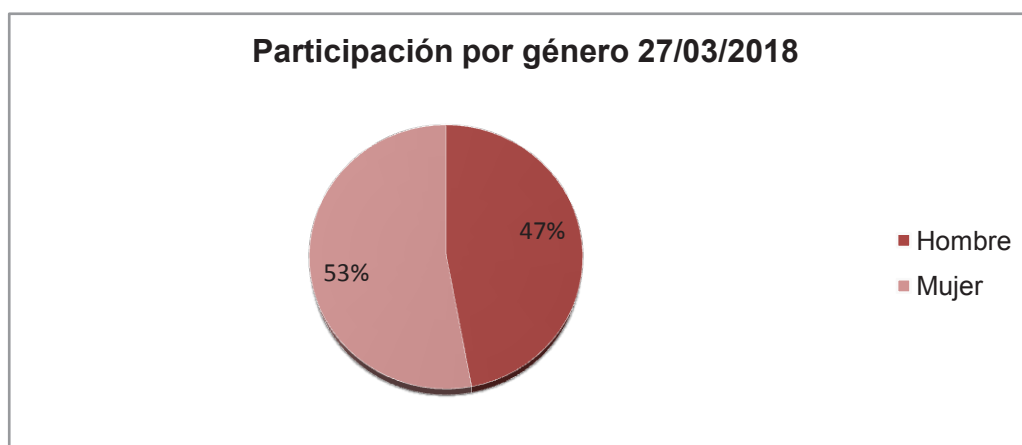
Rango	Edad
Hasta 20 años	3
De 21 a 30 años	30
De 31 a 40 años	9
De 41 a 50 años	2
más de 51 años	1



De comparar esta información notamos que en ambos casos predomina la concurrencia de personas que rondan entre los 20 y 30 años de edad, siendo siguiéndolos aquellos que poseen entre 31 y 40 años. También en ambos casos se repitió que la edad promedio de los concurrentes es de 29 años.

Género





En cuanto la participación según el género, notamos que en el segundo encuentro han predominado el género femenino a diferencia que en el primero que el género masculino superaba en un 20% al género femenino

2. Relación de los participantes con su organización Mutua

Vínculo con la entidad y áreas en que se desempeñan

Con respecto al vínculo que los jóvenes tienen con la entidad a la cual representan, se arrojan los siguientes resultados



De los empleados, todos pertenecen al área administrativa.

Categoría	Cantidad
Asociados	7
Empleados	30
Dirigentes	4
Otros	4



Con respecto al vínculo que los participantes tienen con las entidades que representan, se ha mantenido la misma tendencia en ambos encuentros, la mayoría son empleados seguidos por asociados.

Preguntas referidas a la legislación y a las funciones de los órganos directivos

Las mismas tuvieron las siguientes respuestas:

¿Tiene conocimiento de la legislación mutualista?	
2017	
SÍ	NO
16	29
35.56%	64.44%
2018	
SÍ	NO
11	6
64.71%	35.29%

¿Sabes qué función cumple la Comisión Directiva de tu mutual?	
2017	
SÍ	NO
34	11
75.56%	24.44%
2018	
SÍ	NO
17	0
100.00%	0.00%

¿Sabes qué función cumple la Junta Fiscalizadora de tu mutual?	
2017	
SÍ	NO
23	22
51.11%	48.89%
2018	
SÍ	NO
14	3
82.35%	17.65%

¿Sabes qué función cumple la Asamblea Anual y Ordinaria de tu mutual?	
2017	
SÍ	NO
34	11
75.56%	24.44%
2018	
SÍ	NO
17	0
100.00%	0.00%

En cuanto al conocimiento de los jóvenes sobre temas de legislación mutualista y funciones de los órganos que integran una mutual notamos que el mismo ha aumentado de un taller a otro. Llegando al 100% en este segundo taller.

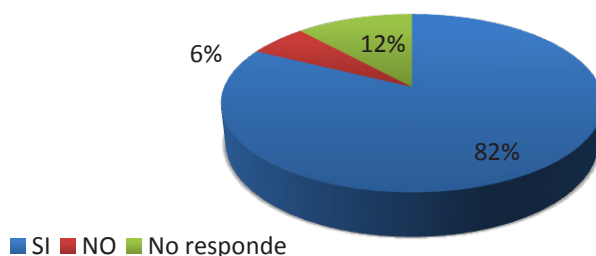
¿Los Jóvenes tienen participación en el mutualismo santafesino? (año 2018)		
SÍ	NO	No responde
14	1	2
82%	6%	12%

¿Los Jóvenes tienen participación en el mutualismo santafesino? (año 2018)		
SÍ	NO	No responde
14	1	2
82%	6%	12%

¿Los jóvenes tienen participación en el mutualismo santafesino? (2017)



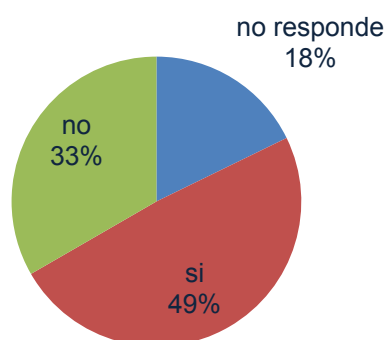
Los Jóvenes tienen participación en el mutualismo Santafesino? (2018)



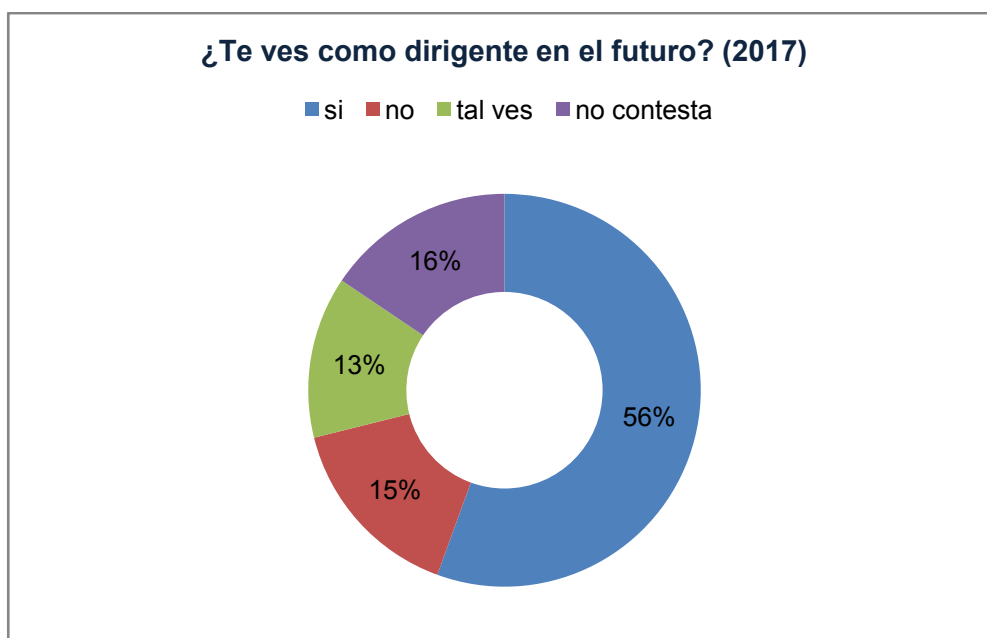
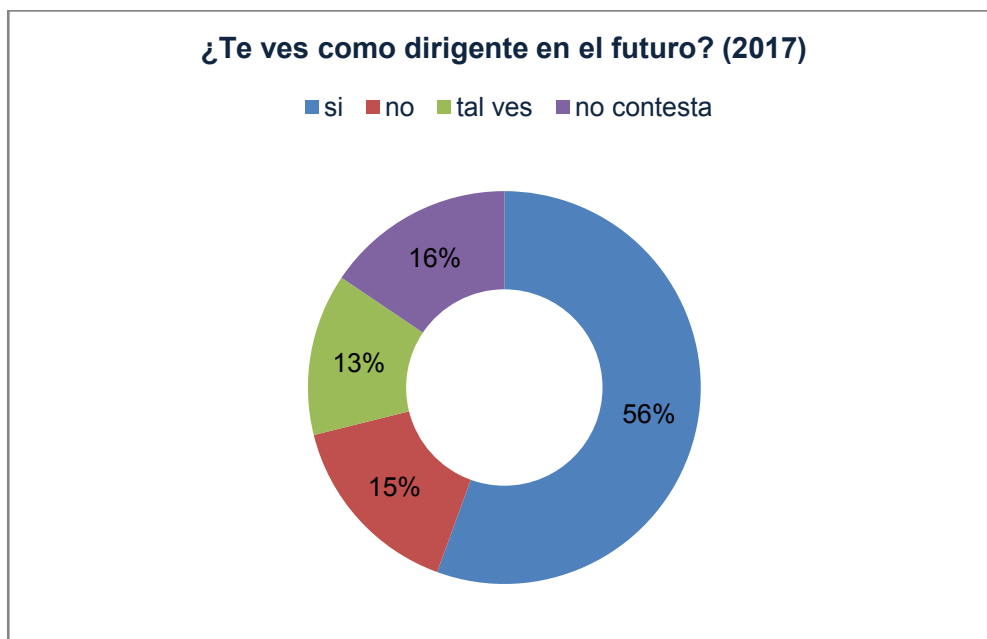
Como vemos en estos gráficos, los jóvenes consideran que ellos tienen participación dentro del mutualismo en Santa Fe y la misma ha aumentado si consideramos las respuestas que vemos en estos gráficos.

Con respecto a la pregunta de si existen jóvenes en la comisión directiva de las entidades, las respuestas fueron las siguientes:

¿Hay jovenes en la comisión directiva de tu mutual? (2017)



Por último, notamos que la existencia de jóvenes dentro de las comisiones directivas de las mutuales se ha mantenido de una forma muy similar en ambos años.



Con respecto a la pregunta si los jóvenes se ven como dirigentes en el futuro, vemos que en el resultado de este segundo taller la intención de los mismos en convertirse en dirigentes ha crecido.

Conclusiones de las Mesas de Trabajo

¿Qué significado tiene para ustedes participar en su mutual?

Para los jóvenes participar en su mutual significa tener un sentido de pertenencia en la misma, es decir, ***no solo se trata de un lugar donde trabajo o del cual soy asociado, si no que significa que esta mutual es mía y lo que yo haga para mejorarla se va a notar***, esto genera una motivación y un compromiso por la labor que, cada uno desde su lugar, debe realizar.

1. ¿Qué los moviliza a participar?

Los jóvenes se sienten movilizados a participar en el movimiento como consecuencia de los talleres y encuentros mensuales, pues los mismos les generó aprendizaje y conocimiento general del tema, destacan la motivación de los coordinadores y el grupo de jóvenes.

2. ¿Hoy se sienten partícipe?

Todos los participantes han contestado que se sienten partícipes de sus mutuales

3. ¿Qué otras formas creen posible de participar en su mutual?

Creen que pueden participar en sus mutuales presentando proyectos de reglamentos para nuevos servicios o mejorar los existentes. Trabajos en red y proponiendo nuevas ideas.

4. Pro y contra de la participación

Pros: La participación de los jóvenes en sus entidades, como así también dentro del movimiento trae como ventajas los conocimientos que han ido adquiriendo de sus entidades, la posibilidad de interrelacionarse con personas de otras mutuales y conocer las distintas realidades de cada uno, lo cual ayuda al desarrollo personal de quienes desean participar.

Contras: Las contras de la participación de los jóvenes es la falta de conocimientos y herramientas para poder presentar proyectos e ideas innovadoras. Remarcan la resistencia al cambio de los dirigentes “viejos” a nuevos desafíos, creen que la edad y la mentalidad de estos dirigentes son una fuerte contra en la participación, sumado a que perciben que sus compañeros boicotean su participación.

5. ¿Qué estrategias y prácticas se deberían llevar a cabo para multiplicar la participación de los jóvenes en su mutual?

La idea sugerida por los jóvenes fue realizar reuniones regionales, cursos, capacitaciones, pasantías. *Proponer desde la experiencia del joven una nueva forma de hacer las cosas mostrando el resultado positivo en la práctica. “Concientizar a nuestros compañeros de trabajo sobre la importancia de participar y saber”.*

6. ¿Y en el mutualismo?

Con respecto a la participación en el mutualismo consideran que hay que continuar con las charlas y capacitaciones como se ha venido haciendo, también hay que buscar mayor difusión del movimiento a través de redes sociales y otros medios de comunicación. Además, también consideran que existe (en su mayoría) poca información del mutualismo en los centros de educación, por lo tanto, una propuesta es acercarse a las entidades educativas para brindar charlas al respecto.

7. ¿Quiénes deberían llevar adelante estas estrategias y prácticas? ¿Los jóvenes? ¿Los dirigentes? ¿El movimiento?

La respuesta a esta pregunta fue que tanto estas estrategias como las prácticas deben ser llevadas a cabo por todos los integrantes del movimiento mutualistas, es decir cada uno en el lugar donde corresponda, dirigente, empleado o asociado, debe tratar de pregonar los valores y principios que las mutuales representan



Participación de los jóvenes

Talleres realizados con la Juventud de la Federación de Mutuales Brigadier López en el Taller de Capacitación Nuevas Ideas. MUCANI

https://www.youtube.com/watch?v=WYN8QJ_PRbs

Video Editado del Taller

Capacitación de Jóvenes MUCANI.mp4

Video completo del Segundo Taller de devolución

La participación en las cooperativas

Perspectiva transversal: juventud

Cooperativa Agrícola de Monte Buey, Córdoba

7 de julio de 2018

https://www.youtube.com/watch?v=9jA77aG_xUM

Taller Editado de la Cooperativa Agrícola Monte Buey

Observaciones

- Se manifestó como central la participación de los jóvenes en la cooperativa porque se cuenta con miradas diferentes, y se hace necesario el intercambio de conocimientos, ideas y experiencias.
- Para los jóvenes es importante formarse y capacitarse en la cooperativa, como futuros dirigentes cooperativistas.
- Es necesario contar con medios de comunicación de las actividades de la Cooperativa que estén al alcance de los jóvenes, y que sean los medios que hoy se utilizan. Manifestaron los participantes la necesidad de la utilización de las redes sociales como medios de comunicación.
- Se valoró de manera trascendente la apertura del Consejo de Administración de permitir y fomentar la participación en su espacio de los jóvenes.
- Se plasmó la falta de participación en la toma de decisiones, por no ser productores, observándose que la Cooperativa de manera objetiva, realiza un esfuerzo por generar participación juvenil.

Propuestas

- Transmitir la información a través de las redes sociales, con terminología y poniendo la misma en palabra de los jóvenes. Incluso la cooperativa puede semanalmente transmitir las novedades susceptibles de ser comunicadas a uno de los jóvenes, y este asumir la responsabilidad de retransmitirlas en el idioma y a través de las redes sociales con las que están familiarizados.
-
- Generar espacios de formación y capacitación para jóvenes vinculados a la Cooperativa. Con amplia difusión de las jornadas a realizarse.
-
- Conformar espacios de diálogo con otros sectores de la comunidad donde sean de interés los temas agropecuarios y cooperativos, con el impulso de la participación de jóvenes.

CAPÍTULO 2

La Autogestión y las Cooperativas de Trabajo Asociado

Un Contexto que torna imprescindible investigar la categoría epistemológica del trabajo conformada por el trabajo autogestionario *Mario Schujman*

Trabajadores precarios y de economía popular: Sindicalización, negociación y conflictos *César Arese*

Cooperativas de Trabajo Asociadas

Axiología de la Cooperación, libre Iniciativa y Sociedades Cooperativas de Trabajo *José Eduardo de Miranda, Maria Andréa Corrêa Lima*

Conceptualización y Naturaleza específica de las Cooperativas de Trabajo *Mario Schujman*

O Cooperativismo Popular e a Economia Solidária como resposta ao desemprego no Brasil *Juliana Oliveira de Lima*

Contributos iniciais da crítica da lei brasileira de Cooperativas de Trabalho para um estatuto do trabalhador da Economia Social *Ronaldo Gaudio Chaves*

Legislación de las Cooperativas de Trabajo en Latinoamérica *Mario Schujman*

Cooperativa de Trabajo Asociado y Estatuto Jurídico de sus socios Trabajadores en España *Manuel García Jiménez*

La autogestión y las Cooperativas de Trabajo Asociado

Frente a la Precarización e informalización del Trabajo: Aportes para una Carta del Trabajador Autogestionario *Francisco Iturraspe Oviedo*

Autogestión. Concepto *Mario S. Schujman*

Informe de la autogestión en Brasil *Daniel Francisco Nagao Menezes*

Ámbito de aplicación *Ricardo León Chercoles*

Marco Constitucional para la regulación del derecho al trabajo y a la regulación del trabajo Autogestionario *Mario S. Schujman*

Derechos y deberes de los trabajadores de las empresas de la Economía Social. Análisis desde el derecho internacional de los DDHH y la idea del Derecho Social *Silvana Perez Talamonti*

Derecho a un empleo decente. Cooperativismo e o direito fundamental ao trabalho: Um caminho de Acesso ao Trabalho Decente *Leila Andressa Dissenha, Tiago de Araújo Gonçalves*

Autogestión y Cooperativismo en alimentos. Las Ferias de Consumo de Lara *Oscar Bastidas Delgado*

Trabajos presentados por dirigentes y trabajadores Autogestionarios que participaron del Proyecto de Investigación

Participación, Autogestión y Estatuto de Trabajador Autogestionario *José Abelli*

Empresas Recuperadas por Cooperativas. De la recuperación a la competitividad *Ediht Encinas, Julia Cadoce*

Taller de Investigación. Cooperativa La Masa Ltda.

Elaboración autogestionaria de un Reglamento de Gobierno, Gestión y Trabajo.

Video del Primer y Segundo Taller. Video Institucional de la Cooperativa La Masa.

Copia Fotostática del Reglamento de gobierno, gestión y trabajo, elaborado autogestionariamente por los trabajadores de la Cooperativa La Masa.

La sociedad global y la reestructuración de las condiciones de trabajo

Un Contexto que torna imprescindible investigar la categoría epistemológica del trabajo conformada por el trabajo autogestionario

Mario Schujman

Asistimos a una profunda reestructuración de la sociedad capitalista que conduce a la financiarización del mecanismo de acumulación del poder y de riqueza, y a la colonización de la intimidad constitutiva de las personas trastocando la “lógica” y el “sentido común” de la humanidad en torno a la “mercantilización” de la vida, con su correlato de competencia, individualismo y egoísmo, asimilando la sociedad al mercado.

En este camino y como factor fundamental coadyuvante para sostener la acumulación, se produce una reestructuración de la organización empresarial productiva y de los servicios.

Los grandes oligopolios y un número creciente de empresas se fragmentan y fraccionan conformando una red con un núcleo en la cúspide, con una importante cantidad de empresas que se subordinan, o se crean ad hoc, atendiendo a las necesidades del núcleo, que conserva la propiedad de esas empresas en actividades que no pueden desprenderse de la cadena productiva, atadas en orden jerárquico a un núcleo que las somete a coacción, para asegurar el cumplimiento de los fines de la cabeza de la red, aunque entren en colisión con los objetivos inherentes a las unidades productivas o de servicios que se ordenan horizontal o verticalmente.

Estas organizaciones globales y regionales han venido sufriendo una profunda transformación cuya plasticidad y permanente transformación, Carrillo y Novak (2006:1/2)⁸³ describen

como el espacio económico conformado por una firma organizadora núcleo, su conjunto de proveedores y clientes y las interrelaciones derivadas tanto de las transacciones de compraventa, como de los flujos de información, experiencias y conocimiento que circulan por los canales formales e informales.

Y de la Garza completa el concepto cuando da cuenta que

Tuvo que llegar la primera fase de la crisis global actual (2001/3) para advertir que el proceso de subcontratación o el reconocimiento de las formas identificadas en los noventa como redes, cadenas de valor o clústers, eran en buena medida formas de subcontratación (De la Garza. 2012:9)⁸⁴.

Este fraccionamiento o fragmentación, que sustituyó al “Fordismo” y que nace con el denominado “Toyotismo”, desarrollándose con diversas formas de administración empresarial, se enderezan a adecuar las condiciones de la contratación y de la producción, para pasar de la producción estandarizada a la producción flexible, aprovechar los cambios en las estructuras impositivas y las ventajas derivadas de la especialización en algunos productos o servicios puntuales, con el objetivo de reducir costos, riesgos y

83. Carrillo J y Norrick M. “Eslabonamientos productivos globales y actores locales. Debates y Experiencias en América Latina”. Citado por Victoria Basualdo y Diego Morales, *La tercerización Laboral*. Editorial Siglo XXI. Buenos Aires. Flacso. Cels. 2014:57.

84. De la Garza E. (2012). En La subcontratación y la acumulación de capitales en el nivel global. En la Subcontratación Laboral en América Latina. Miradas multidimensionales. Escuela Nacional Sindical. Colombia. Citado por Victoria Basualdo y Diego Morales. Ob. Cit., 2014:58.

a maximizar ganancias externalizándolos, pero fundamentalmente se endereza a precarizar, tercerizar y subcontratar a los trabajadores, y a minimizar y a corromper a las organizaciones gremiales (Gómez Solórzano M., 2014)⁸⁵.

Los fenómenos de descentralización productiva y subcontratación de bienes, servicios y trabajo por parte de las grandes empresas para reducir costos laborales, comenzaron a tener un lugar muy importante, (Banco Mundial, 2008)⁸⁶, en la economía Global y como consecuencia en la regional y nacional.

Frente a esta nueva realidad se producen *desfasajes e inadecuaciones entre la ley y la realidad del mercado* (Basualdo, 2014:81) e incluso cuando se dictan normas, estas retroceden respecto de la legislación laboral tutelar, habilitando la precarización y la tercerización.

La OIT en los primeros años de este siglo, abordó el tema del trabajo informal y de su conceptualización (en el año 2002/3) vinculando su análisis con la defensa del trabajo decente contraponiendo el trabajo informal al trabajo formal, y aconsejando la formalización del trabajo informal para facilitar el acceso al trabajo decente. El tema se constituyó posteriormente en materia de debate en el organismo internacional, pero la firmeza en la defensa del nuevo modelo que hace el sector empresario y la actitud dubitativa del sector gremial, impiden avanzar conceptualmente para abordar adecuadamente el problema.

Portes, Castell y Bentos (citados por Basualdo, 2014:82/3) proporcionan una perspectiva enriquecida y centran su mirada *en el funcionamiento global y las relaciones que existen entre el sector informal y el sector formal, remarcando que el primero se debe principalmente a las necesidades expansivas del segundo. Contrariamente a la propuesta de OIT, el sector informal no está desde esta perspectiva definido en términos dualistas como un conjunto de actividades marginales excluidas de la economía moderna, sino como parte integral de esta última.* Y Por ello concluyen que *Nos parece como mínimo erróneo e imprudente plantear que la economía formal se beneficiaría al combatir la informalidad.*

Los lazos que unen a la economía formal con la economía informal

La informalidad económica y el desempleo no son fenómenos recientes. El desempleo estructural es necesario en el capitalismo para abaratar el costo del trabajo.

Lo que Marx denominaba el “ejército industrial de reserva”, es un rasgo de este modo de producción. Pero lo que se ha desatado en esta etapa es que el sociometabolismo del capital somete a una parte importante de la humanidad al desempleo y a la exclusión porque el desarrollo tecnológico en la era cibernética y robótica destruye empleos, en coincidencia con el hecho de que como consecuencia de la sustitución de la actividad productiva por la actividad especulativa como eje de una actividad virtual, el capital también virtualizado, dejó de necesitar a una porción cada vez más importante de la población, como consumidora de productos y servicios que ya no son decisivos para la reproducción y la apropiación ampliada del capital.

El “consumismo” como enfermedad del capitalismo sólo afecta ahora a un sector cada vez más reducido de la población, y al resto sólo en relación a determinados productos cada vez más reducidos.

85. “La burocratización de los sindicatos y de otras organizaciones de los trabajadores y la consiguiente declinación de la densidad sindical”. Este autor que habla de las nuevas servidumbres, analiza y proporciona datos estadísticos de la polarización de los ingresos, de la caída de densidad sindical, el decrecimiento de la tasa de sindicalización, el debilitamiento de las organizaciones de los trabajadores, y el decrecimiento de las huelgas obreras. Gómez Solórzano MA. “Trabajo Precario Global”, en Gómez Solórzano y C Pacheco Reyes (Comps.) *Trabajo Informal, Economía Solidaria y Autogestión*. Ed. Peña Lillo. Ed. Continente. 2014, Buenos Aires. Argentina.

86. Banco Mundial 2008. Cita de Victoria Basualdo y Diego Morales. “La tercerización Laboral”. 2014:83.

La multiplicación contable y virtual de la riqueza, sumada a crecientes avances tecnológicos, cibernéticos y la robótica hacen que el núcleo más concentrado del poder acumule riqueza y poder sin desarrollar actividades productivas (Zigmund Bauman, 2013: 58)⁸⁷ y que haya sustituido el “valor de uso” por un “valor de cambio” que engendrado en mercados oligopolizados no requiere de demasiados productores ni consumidores. Este trastocamiento se traduce y coincide con el abandono y la desaparición forzada del “estado de bienestar” y el “welfare” en los estados centrales.

Esto explica que el fenómeno de la informalidad económica en sus dos vertientes, la de los trabajadores que procuran su propio sustento y el de los empresarios que ocultan parte o toda su actividad para eludir o evitar la aplicación de la legislación, haya crecido vertiginosamente en los últimos tiempos.

La BBC de Londres, referenciando trozos del Informe de la OIT “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2015” y transcribiendo parte de una entrevista a Raymond Torres, Director del departamento de investigaciones de la OIT⁸⁸ ilustra esta situación.

Tres cuartas partes de los trabajadores del mundo no tienen un empleo estable de tiempo indefinido, según un nuevo informe de la OIT.

En América Latina se hallan en esa situación al menos el 69% de los trabajadores.

En Alemania o en el Reino Unido se celebran contratos que no garantizan al trabajador ni siquiera una estabilidad en el horario de trabajo. El trabajador tiene que responder a una demanda de la empresa en el caso de que haya trabajo disponible para realizar”.

En América Latina “Pueden ser empleos no declarados en empresas registradas o empleos directamente informales, como vendedores de calle”.

Frente a esta realidad y a que la informalidad no es consecuencia de comportamientos individuales que puedan ser perseguidos, sino de una realidad social emergente, multiplicada neocolonialmente en la periferia, por los mecanismos que impone el socio metabolismo global en todo el planeta, la comunidad científica viene entendiendo que aunque la economía informal abarca realidades muy diversas y no será posible lograr un desarrollo incluyente y sostenible, y mucho menos aspirar a un “buen vivir”, si los derechos humanos económicos, sociales y culturales no son reconocidos a los trabajadores de la economía informal a cuya plena vigencia están obligados los estados nacionales y los organismos internacionales en virtud de los pactos y convenios que han suscripto y ratificado, el mundo marcha a una catástrofe humanitaria.

Por ello es muy importante la mirada que nos proporciona el informe de Raymond Torres (Ob. cit.) en conceptos que constituyen un avance importante en el tema en el abordaje de la informalidad apoyando las políticas sociales que proporcionan una primera vía de acceso a los trabajadores informales de los sistemas públicos de seguridad social.

En Bolivia ha habido un esfuerzo para hacer llegar las pensiones a personas que no están en relaciones de trabajo tradicional. Y en Uruguay Torres señala que mejoró el acceso de los trabajadores informales a la seguridad social y a la cobertura de salud.

87. “Los trabajadores de la industria, constituyen actualmente menos del 18% de la población. En la lista del 1% de los empresarios más ricos en EEUU, solo uno de seis corresponde a un empresario industrial”. Las grandes fortunas ahora se consiguen manipulando y adjudicando movimientos financieros”. Zigmund Bauman. *Sobre la educación en un mundo líquido*. 2013. Ed. Paidós. Buenos Aires. Argentina.

88. BBC Mundo. Por qué el 75% de los trabajadores del mundo no tienen empleo estable. 19 de mayo de 2015. http://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/05/150519_oit_empleo_informal_am

Independientemente de las magnitudes de la informalidad que no son pacíficas conforme a las diversas fuentes, podemos observar que se trata de un tema complejo y global, con especial incidencia en la vida de los países periféricos, que no tiene una única mirada, y que involucra a parte importante de la humanidad.

Alejandro Portes (2014:8)⁸⁹ ilustra esa complejidad cuando la aborda a partir de describir realidades que son evidentes y cotidianas:

La industria del vestido puede albergar empresas formales debidamente inscriptas pero que producen las prendas de vestir que vende, a través de talleres con trabajo semiesclavo, carentes de toda regulación o a personas que trabajan en su hogar cosiendo, pespunteando y embalando a destajo sin protección social alguna.

La mayoría de los restaurantes en Europa y EEUU ocupan en tareas de limpieza o de preparación de alimentos a inmigrantes indocumentados a quienes se paga en efectivo sin protección laboral alguna.

Las fábricas de computadoras portátiles subcontratan el montaje de placas y circuitos a pequeños talleres, normalmente no regulados o a personas que trabajan en sus hogares y cobran a tanto por pieza.

En la Argentina, las automotrices son un claro ejemplo en la contratación de empresas económicamente dependientes de “autopartistas”, o el ejemplo de Coca Cola y Pepsi en el cual esa dependencia se da a través de la reserva que hace el núcleo controlador global de la marca y el insumo principal, sometiendo a la controlada a través de un contrato de franquicia.

Un informe de 2009 del Ministerio de la producción daba cuenta que el 73,9% de los trabajadores de la confección no estaban registrados (Basualdo V. y Morales D. Ob. cit. 2014:93).

La sociedad e incluso los dueños de los mercados, que no se hacen cargo de una economía y una evolución social expulsiva, están obligados en relación a los trabajadores informales –como cuestión inicial y como primera medida– en multiplicar los bienes comunes y públicos y a proporcionarles seguridad social, previsión social y cobertura de salud. Es parte del contrato social que los oligopolios y los estados han violado.

La economía informal se manifiesta en trabajos no declarados, contrabandos, juegos ilegales, ocupación de migrantes indocumentados, tráfico de droga, prostitución legal, sobrefacturación en las empresas, corrupción que vincula al sector público con las empresas, paraísos fiscales, elusión fiscal, lavado de dinero, tercerización, precarización y flexibilización que nacen y se desarrollan en el sector formal.

Y también en trabajo de la unidad doméstica, emprendimientos familiares no declarados, pequeña agricultura urbana o rural no registrada, vendedores ambulantes callejeros etc.

Portes (Ob. cit. 2004: 12/13) nos proporciona en este universo no homogéneo de la economía informal, referenciando un trabajo anterior compartido con Castells, en 1989, además de un concepto genérico, una necesaria primera especificación y clasificación para abordar la temática de: *La economía informal definida como aquella que se produce fuera del ámbito de la regulación del Estado, y que pueden tener por objeto:*

1. En primer lugar ***Economías informales de supervivencia***. *Procuran la supervivencia de una persona o de un hogar a través de la producción directa con fines de subsistencia o de la mera venta de bienes*

89. Alejandro Portes y William Haller. “La Economía Informal”. CEPAL. N.U. *Serie Políticas Sociales*. Nº 100. Santiago de Chile. 2004.

y servicios en el mercado. En este ámbito comprende a la venta callejera y la autoconstrucción de viviendas.

2. En segundo lugar ***Economías de explotación dependiente*** que pueden estar orientadas a mejorar la flexibilidad de la gestión y reducir los costos laborales de las empresas del sector formal a través de la contratación “fuera de plantilla” y la subcontratación de empresarios informales. Las ejemplifica en EEUU con las empresas de subcontratación de inmigrantes, o la empresa del vestido.
3. En tercer lugar ***Las Economías de crecimiento***, que pueden estar organizadas por pequeñas empresas con el objeto de acumular mayor capital, aprovechando las relaciones de solidaridad, que pueden existir entre ellas, la mayor flexibilidad y los menores costos. En este acápite reseña también a aquellas pequeñas empresas que nacen trabajando a “facón” hasta acumular capital y organización como para independizarse y acceder a algún nicho de mercado.

Añadimos nosotros una cuarta categoría que entendemos modifica sustancialmente la ecuación, porque es la única que abre una perspectiva para una sociedad que establezca la “reproducción ampliada de la vida” como objetivo central afirmado en el poder de los trabajadores.

Estamos hablando de las organizaciones autogestionarias que en una primera etapa más o menos prolongada pueden ser informales, pero que son las únicas que le proporcionan al trabajador la centralidad en el proceso económico y social.

Es evidente que el tratamiento de la temática del trabajo informal, sin entender el fenómeno global de la economía informal y sus razones, sólo puede sumergirnos en confusiones.

Tampoco es posible hablar del trabajo informal confundiendo el trabajo ilícito con el trabajo de los que procuran su subsistencia, o el de aquellos que pretenden transitar hacia la solidaridad desde la autogestión.

Es la misma confusión en la que incurren quienes hablan de la “economía” sin distinguir a las actividades que son ilícitas o que dañan a la sociedad, de aquellas que despliegan quienes procuran su subsistencia (economía popular) o la de aquellos que construyen una economía solidaria.

No es inocente esta confusión. Porque oculta, en esta sociedad que ha roto todos los pactos sociales y los compromisos con los tratados internacionales de derechos humanos, un tratamiento legal y político que protege de manera enfática a la “economía formal de explotación”, e incluso a la “economía de actividades ilícitas”, mientras persigue a la “economía de supervivencia y a la de cooperación y autogestión”.

Algunas normas legales en Latinoamérica que fortalecen las reestructuraciones empresarias

Un interesante estudio de las normas legales en Latinoamérica (Basualdo Victoria y Morales Diego, 2014. Ob. cit. 122/141) pone de relieve la protección legal que tiene la economía formal de explotación en sus nuevas modalidades flexibles y precarizadoras (las legislaciones argentina, colombiana, uruguaya, mexicana y chilena) porque aceptan claramente la “tercerización”.

La Ley de Contrato de Trabajo Argentina (con las reformas de los años ‘91 y ‘98) (arts. 29/29 bis y 30 y el Dec. 1694/06) define las reglas de la subcontratación laboral y las empresas de servicios eventuales, sin perjuicio de que establece que cuando se trata de trabajadores proporcionados por terceros con vista a proporcionárselos a las empresas, sean considerados empleados de esta última que responderá solidariamente (art. 29). La solidaridad está prevista también en los supuestos de subcontratación o delegación (art. 30).

El Dec 1694/06 reglamentó cuidadosamente el funcionamiento de las empresas de servicios eventuales y los derechos de sus trabajadores.

La Ley chilena de 2007 (Ley 20.123) regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. Esta norma no contiene ninguna limitación para la subcontratación, ni asegura igual remuneración por igual tarea para los trabajadores que llegan a través de contratistas o subcontratistas.

En Uruguay Las Leyes 18.099/2007 y 18.251/08 se enderezan a facilitar la descentralización empresarial. La primera norma establecía, al igual que la normativa argentina, la responsabilidad solidaria de quien utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra. La segunda define y tipifica a estas figuras y consecuentemente deja afuera de esa protección a los mecanismos de descentralización que no se ajustan a esos tipos.

Más crudamente, esta legislación permisiva de las economías de explotación revela sus entrañas en la legislación colombiana (Código Sustantivo de Trabajo 1965 (arts. 34 y 35) que principia por definir a los que denomina “contratistas independientes”, a quienes considera verdaderos empleadores y no representantes o intermediarios. Pero también prevé la solidaridad de estos contratistas cuando ejecuten actividades normales de la empresa o negocio principal, o si utilizan medios de producción de éste (art. 35 2ª. parte).

La Ley 50 /90 y su decreto reglamentario establecen y regulan a las empresas de servicios temporales que contiene la regulación del “trabajador en misión” que es el que se desempeña en el establecimiento del principal.

En 2010 se dicta la ley 1429, que es una joya para el análisis de las normas que afirman la vigencia del modelo neoliberal que impone la economía global, por lo que transcribimos textual su art. 63 que plantea con crudeza el tratamiento favorable que recibe la “economía formal de explotación”, al tiempo que impide la existencia de la “economía de cooperación”.

El personal requerido en toda institución y. o empresa pública y. o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicios de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral...

Criterio que fue ratificado y profundizado por el Decreto 2025/11. Que extendió la prohibición tanto a las Cooperativas de Servicios de Trabajo Asociado como a las Precooperativas de trabajo asociado, en una clara restricción a la “economía de subsistencia”.

Como contrapartida de estas legislaciones que auspician con mayores o menores restricciones las nuevas formas que en línea con la tendencia global procura multiplicar la acumulación capitalista apropiándose de un plus valor mayor aún del trabajo, existen dos legislaciones latinoamericanas que prohíben la tercerización como modalidad de contratación laboral.

En Venezuela la prohíbe en su art. 47/8 la ley de protección del trabajo (2012), que discrimina la figura del contratista (persona jurídica que trabaja con sus propios medios de producción y de trabajadores y trabajadoras que de él dependen), que no queda comprendida en la prohibición que la norma prevé para la tercerización (art. 50).

Pero es la legislación ecuatoriana la que más claramente plantea la alternativa al modelo legal hegemónico. El art. 1 del mandato constituyente de 2008 *elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral*

y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo. Y establece que la relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

El art. 2 elimina y prohíbe la contratación laboral por horas, a fin de garantizar la jornada parcial gozando de estabilidad y teniendo derecho a todos los beneficios.

En los arts. 4,5,6 se permite la contratación de servicios complementarios (vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, limpieza), pero quienes reciban este servicio son solidariamente responsables *de un salario mínimo acorde al sector de la categoría ocupacional.*

Prohíbe que estas empresas prestadoras de servicios complementarios sean “matrices, filiales o subsidiarias, ni pueden estar relacionadas *societariamente “con la empresa beneficiaria de esos servicios. Estas empresas deben entregar al trabajador el valor total de la remuneración que por tal concepto reciba de la usuaria”* (Basualdo Victoria y Morales Diego Ob. Cit. 2014: 138/139).

El trabajo en la sociedad neoliberal financiarizada

En las últimas décadas el formidable desarrollo tecnológico, las modificaciones que introduce la sociedad del conocimiento y los cambios que se han producido en la teoría de la administración de la empresa han alterado sustancialmente las condiciones de trabajo en el planeta, pero además han generado desempleo, precarización, flexibilidad y sus correlatos de informalidad y fraude laboral.

Sólo una pequeña parte de los trabajadores cuenta con trabajo subordinado en la economía formal, y es creciente la proporción de trabajo informal. ***La mitad de los trabajadores de América Latina tienen un empleo informal.***

<http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2014/04/01/informalidad-laboral-america-latina>.

Y eso sucede porque la vulnerabilidad no es patrimonio del sector denominado como “informal”. Porque los propios estados nacionales y las grandes empresas encuentran resquicios legales e impositivos para substraer a buena parte de sus trabajadores de todo o parte de la legislación laboral, previsional y de la seguridad social y aunque figuren en las estadísticas como trabajadores dependientes están precarizados y no cuentan con todos los derechos de la seguridad social.

Pero lo que fundamentalmente ha alterado la vida de los trabajadores en esta sociedad, ha sido la “financiarización” de la economía que sustituye masivamente la actividad económica productiva, por la actividad especulativa, excluyendo y expulsando a millones de trabajadores que ya no son necesarios, ni para producir, ni siquiera para consumir.

Los trabajadores son desechos de la sociedad neoliberal expulsados a una migración permanente en tránsito a la nada y acorralados en guetos (villas, favelas, pueblos jóvenes, etc.).

Se trata de un gran universo “invisibilizado” de economía informal que ha encontrado su “chivo expiatorio” en el tipo jurídico de las “cooperativas de trabajo”, utilizado fraudulentamente por el estado y por los dueños oligopólicos de los mercados.

Cuando quienes procuran coordinadamente proveerse de una fuente de trabajo se organizan cooperativamente, como no encajan en la lógica de la relación de dependencia o en el trabajo autónomo, la organización que han engendrado y de la que son propietarios, administradores y beneficiarios de su producido, es calificada presuntivamente, como “fraudulenta” o productora de precariedad laboral.

El neoliberalismo global ha introducido en la “lógica” y en la “intimidad constitutiva”, de la gente, que sólo se puede ser trabajador “dependiente” o “autónomo”, y que el trabajador autogestionario es un trabajador informal.

Los grupos económicos transnacionales y los países productores o usufructuarios de productos con altos componentes “virtuales”, “desmaterializados” y tecnológicos no requieren de toda la población mundial como mercado consumidor de sus productos. Pueden, sin afectar sus intereses inmediatos, expulsar de los mercados de trabajo –que han sido fuertemente localizados, precarizados, flexibilizados y manipulados– y por ende de los mercados de consumo, a los individuos y a las familias (Schujman Mario. 2017:15). La multiplicación de la riqueza y el poder, para su acumulación concentrada, se produce por el apalancamiento geométrico de contabilidades creativas, y de “instrumentos de futuros y derivados” con aptitud para transformar los “pasivos en activos”⁹⁰, sustituyendo el “valor de uso” de los bienes y servicios, e instalando un “valor de cambio” recreado por un mercado oligopolizado.

Galgano nos explica que en los orígenes de la acumulación capitalista la creación de los “títulos valores” constituyó un instrumento indispensable y fundante. La financiarización de la economía engendró las “titulaciones”, los “futuros” y los “derivados” que son el aporte la “ciencia (sic) jurídica”, a la multiplicación y acumulación de riqueza contable, que desplaza a la actividad productiva.

El corazón del imperio, no se reproduce solamente a través de la actividad productiva que cada vez es más marginal, la economía depende del sector especulativo, y por ello sus trabajadores son sometidos en un mundo crecientemente desigual a una explotación, que se alimenta de flexibilización, precarización, y desempleo.

Se trata de la lógica del capitalismo neoliberal globalizado y en esa lógica no hay espacio para que el trabajo “cooperativo”, “autogestionario” y coordinado” se constituya en una manera alternativa posible de trabajar, que recupere la dignidad del trabajador.

Las Transformaciones en el mundo del Trabajo. Precarización. Flexibilización y Tercerización. El trabajo Informal

El “mundo del trabajo” ha sido sustancialmente alterado por el sociometabolismo global neoliberal, por los formidables avances científicos y tecnológicos, y por la necesidad capitalista de sostener la tasa de reproducción del capital.

La acumulación contable y los intercambios virtuales desprovistos de materialidad, y contruidos sobre apuestas de futuros, y mercados cambiarios y de capitales hipertrofiados, burbujas, corrupción extendida y agujeros negros, sustituyen a la actividad productiva como mecanismos de acumulación del capital.

Una pandemia de especulación rampante y la peligrosa burbuja de los instrumentos financieros (Erick Naidoo. 2014:16)⁹¹, reducen sustancialmente la importancia de los mercados de consumo, y de los trabajadores como mecanismo de reproducción y de acumulación de la riqueza.

No es ya imprescindible multiplicar la cantidad de trabajadores-consumidores porque la propia producción de bienes ha cedido grandes espacios a los servicios que en muchos casos no atienden necesidades humanas, y sólo sirven para engendrar riqueza virtual.

90. Nota. Para conceptualizar algunos instrumentos jurídicos de la globalización ver Galgano Francesco (2005). *La globalización en el espejo del derecho*. Ed. Rubinzal Culzoni. Santa Fe. Argentina.

91. Erick Naidoo. “Algunos pensamientos sobre el potencial de la Economía de los Trabajadores en África”. En *Trabajo Informal, economía solidaria y autogestión*. MA. Gómez Solórzano y Pacheco Reyes (Comps.). Ed. Peña Lilo Ediciones Continente. 2014, Argentina.

Robots, computadoras, logística, intercambio y servicios, estrechan y trastocan el mundo del trabajo. Centro y periferia han sufrido de manera desigual estas transformaciones. La actividad financiera subordina a la actividad productiva y la sustituye.

Una de las primeras consecuencias, en todo el planeta, es un cambio importante en la correlación de fuerzas entre el trabajo y el capital.

La densidad sindical ha declinado sustancialmente en EEUU del 35% en los 50 al 11,9% en el 2011, en el Reino Unido del 53% en 1980 al 11,9% en el 2011, en Francia llegó a un 8% en el 2007, y ha declinado a 17,5%. (Solórzano, 2014: 28)⁹², aunque este dato no es uniforme y es refutado en algunos países europeos (en España la afiliación sindical en 1980 rondaba el 8%, actualmente –último informe del EIRO– ronda el 17% y en la Argentina en el período 2003/2010 la densidad sindical creció de 19% a 24% del total de asalariados en el período⁹³ lo cierto es que de los 58 países de los cuales la OIT tiene datos suficientes, los niveles de densidad sindical cayeron en 42 países

Es justamente en los países centrales donde la contradicción entre períodos de multiplicación de las migraciones desde países periféricos a los países desarrollados, alentada por necesidades que se transforman con las crisis en transitorias, desembocan en políticas explosivas, con construcción de muros y barreras inhumanas que empujan a los trabajadores a posiciones chauvinistas y en ocasiones cuasi fascistas.

En esta perversa construcción de una explotación inaudita se verifica que no sólo las tasas de desempleo, precarización y descenso en el nivel salarial se agudiza en la periferia, sino que también dentro de ese reducido mundo de los asalariados se verifican crecientes desigualdades:

En la mayoría de los países, los salarios suben gradualmente en la escala salarial e incrementan drásticamente para el 10 por ciento superior, y aún más para el uno por ciento de los empleados con los salarios más altos.

En Europa, el 10 por ciento de los empleados mejor remunerados recibe en promedio 25,5 por ciento del total de los salarios pagados a todos los empleados en sus respectivos países, lo cual es casi lo mismo que recibe el 50 por ciento de los peor remunerados (29,1 por ciento).

La proporción del salario que recibe el 10 por ciento superior es aún más alta en algunas economías emergentes, por ejemplo Brasil (35,0 por ciento), India (42,7 por ciento) y Sudáfrica (49,2 por ciento). La desigualdad de los ingresos es más pronunciada para las mujeres. Mientras que la diferencia salarial por hora entre hombres y mujeres en Europa es de alrededor de 20 por ciento, para el uno por ciento en la escala más alta de los salarios llega a 45 por ciento. Entre las mujeres y los hombres que ocupan cargos de alta dirección en el uno por ciento superior de los asalariados, la diferencia salarial de género es de más de 50 por ciento (OIT, 2016/7)⁹⁴.

A caballo de la desocupación y la pobreza, nuevas formas de esclavización y servidumbre, en plantaciones, talleres, bandas criminales, reclutamiento forzado, prostitución, pornografía, tráfico ilegal de drogas y armamento, y servidumbre doméstica que se aplican en el centro a muchos migrantes y en la periferia a amplias capas de la población excluida (Solórzano, 2014:37).

El empleo dependiente y formal constituye un sector que se reduce cotidianamente. El trabajador registrado

92. Marco Augusto Gómez Solórzano. "Trabajo Precario Global". En *Trabajo Informal, economía solidaria y autogestión*. M A. Gómez Solórzano y Pacheco Reyes (Comps.). Ed. Peña Lilo Ediciones continente. 2014, Argentina.

93. Palomino Héctor. *La renovada presencia de los sindicatos en la Argentina Contemporánea*.

<http://www.vocesenelfenix.com/content/la-renovada-presencia-de-los-sindicatos-en-la-argentina-ntempor%C3%A1nea>

94. OIT. 2016/7. *Informe mundial sobre salarios*. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_537954/lang-es/index.htm

en relación de dependencia, con las protecciones de la seguridad social constituye sólo un porcentaje que decrece permanentemente en el mundo del trabajo.

Para la sociedad global que sucedió al fin de la guerra fría, el “estado de bienestar” es un costo inadmisiblemente, y cotidianamente se desprende de sectores enteros de la sociedad, que dejan de ser para la producción y el consumo útiles.

Solo el temor a los estallidos sociales produce “ayudas sociales”.

Esta sociedad disciplina al trabajador. Cuando trabaja condicionando su permanencia en el empleo a su “productividad”, a su aptitud para ser explotado y exhibiendo permanentemente lo que Marx denominó el “ejército de reserva” del capital, que ahora ya no constituye una porción ejemplificadora, sino una masa de trabajadores “informales” o “desocupados”, que son más que los trabajadores dependientes formales.

Para los trabajadores la incertidumbre laboral aparece como un fantasma cotidiano en las sociedades neo liberales actuales. El proceso de desinserción social comporta entonces, mecanismo conscientes e inconscientes vinculados a sentimientos de inseguridad y tensión.

Sin el sostén afectivo y psicológico de los grupos primarios, el individuo que comienza el proceso de desinserción social cae en una situación de fragilidad y angustia. En el plano simbólico, la estigmatización social le impone una imagen de sí mismo que no puede eludir, imagen de impotencia social.

Como un chantaje social donde en lugar de crear núcleos de resistencia colectiva se privatiza la culpa social, la vergüenza, la vulnerabilidad identitaria (Araujo. 2002: 34/6/8)⁹⁵.

En las últimas décadas al formidable desarrollo tecnológico, las modificaciones que introduce la sociedad del conocimiento y de la información y los cambios que se han producido en la organización de la empresa y de su dirección y administración⁹⁶ (David Harvey, 1988) para incrementar la tasa de ganancia, han alterado sustancialmente las condiciones de trabajo en el planeta, y han generado desempleo, precarización, flexibilidad (Basualdo V. y Morales Diego, 2014:31 y ss)⁹⁷ y sus correlatos de informalidad y fraude laboral.

Estos recursos que afectan la vida de los trabajadores y a todo el mundo del trabajo, implica cambios en el modelo técnico productivo desde la producción estandarizada hacia la producción flexible. Desregulación de las relaciones de trabajo y la búsqueda de la desarticulación de los sindicatos, cambios en las estructuras impositivas con énfasis en las ventajas derivadas de la especialización en algunos productos o servicios puntuales (Basualdo, 2014:67).

95. Araujo Ana María. *Impactos del desempleo. Transformaciones en la subjetividad*. Ed. Universidad de la República. Facultad de Psicología. Ediciones Alternativas. Uruguay (Montevideo. 2002).

96. *Flexibilización de las funciones, número de trabajadores y lugar de trabajo, fortaleciendo el empleo eventual y los salarios por productividad. Embestida contra las organizaciones de los trabajadores y la contratación colectiva, tendiendo a la individualización de las relaciones laborales. Estructura organizativa menos jerárquica y burocrática, promoviendo iniciativa, creatividad, disposición individual, redes y relaciones interempresariales fluidas y en apariencia mas horizontales* (aunque manteniendo un férreo control mediante mecanismos jurídicos y económicos. *Nueva normatividad internacional. Nuevas tecnologías para promover la flexibilidad, la deslocalización, las comunicaciones globales facilitando la compresión espacio temporal características de esta nueva etapa del capitalismo*. David Harvey, 1988. “La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural”. Ed. Amourru. Buenos Aires. Argentina. En *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Victoria Basualdo y Diego Morales Coordinadores. Ed. Siglo XXI. 2014. Buenos Aires. Argentina.

97. La flexibilización elimina rigideces en el proceso productivo, fundamentalmente para reducir costos y opera esencialmente en relación a los derechos de los trabajadores (ejemplo: polifuncionalidad, flexibilidad salarial, horaria, etc.). La tercerización es un mecanismo que externaliza también con el propósito de reducir costos y mejorar la eficiencia en las actividades de la empresa. La tercerización puede ser interna, cuando se lleva a cabo dentro del establecimiento de la empresa, o externa creando o utilizando uno o muchos establecimientos distintos, nacional o internacional (se lleva a cabo de diversas maneras: Subcontratación en sentido estricto, intermediación laboral, suministro de mano de obra temporal y utilización de trabajadores autónomos).

La gravedad del fenómeno es puesta de relieve por Basualdo y Morales (Ob. cit.) quienes señalan que de las investigaciones realizadas por la OIT, OCDE, ONU, UNCTAD, etc., resulta que en un relevamiento sobre 145 países, el 25,55% del total de la mano de obra se encuentra en actividades laborales tercerizadas y el 2% de esos tercerizados son a su vez empleados por la tercerización transnacional (Basualdo V, Ob. cit. 2014:32/5).



Otras Palabras. Publicación Digital⁹⁸

Estos autores ponen de relieve que la tercerización forma parte de un “proceso global de precarización y desvalorización del trabajo, que “ocupa un rol central en las nuevas formas de contratación y regulación de las relaciones entre capital y trabajo”.

Lo que fundamentalmente ha alterado la vida de los trabajadores en esta sociedad, ha sido la “financiarización” de la economía que sustituye masivamente la actividad económica productiva, por la actividad especulativa virtualizada, excluyendo y expulsando a millones de trabajadores que ya no son necesarios, ni para producir, ni siquiera para consumir.

98. Humor de José Álvaro de Lima Cardoso. Na terceirização selvagem. Retrato de um projeto. Publicação Digital *Outras palavras*. Boletim 794. 11.4.17. Visto en esa fecha. <http://outraspalavras.net/brasil/na-terceirizacao-selvagem-retrato-de-um-projeto/>

Son desechos de la sociedad neoliberal acorralados en guetos o expulsados a una migración permanente en tránsito a la nada.

Los grupos económicos transnacionales y los países productores o usufructuarios de productos con altos componentes “virtuales”, “desmaterializados” y tecnológicos no requieren de toda la población mundial como mercado consumidor de sus productos.

Pueden, sin afectar sus intereses inmediatos, expulsar de los mercados de trabajo –que han sido fuertemente localizados, precarizados, flexibilizados y manipulados– y por ende de los mercados de consumo, a los individuos y a las familias (Schujman Mario, 2016:15).

La multiplicación de la riqueza y el poder, para su acumulación concentrada, se produce por el apalancamiento geométrico de contabilidades creativas, y de “instrumentos de futuros y derivados” con aptitud para transformar los pasivos en activos⁹⁹, sustituyendo el “valor de uso” de los bienes y servicios, e instalando un “valor de cambio” recreado por un mercado oligopolizado.

El corazón del imperio, no se reproduce de manera ampliada a través de la actividad productiva, esta porción de la economía depende del sector especulativo y por ello sus trabajadores son sometidos en un mundo crecientemente desigual a una explotación, que se alimenta además de la flexibilización, la precarización.

A ello se suman, como factores que afectan seriamente el mundo del trabajo, el impresionante avance tecnológico y las profundas modificaciones e innovaciones que se han producido en la producción y el consumo, y por sobre todo en la generación de riqueza material o virtual, que la actividad económica produce, ha reposado fundamentalmente en la creciente privatización y monopolización de la producción científica y cultural, en la apropiación oligopólica de las patentes, y se ha enderezado visiblemente a la multiplicación de la riqueza y a su concentración, y ello ha determinado el camino que ha seguido y la naturaleza de los cambios que ha producido.

*En el último cuarto de siglo una revolución tecnológica, centrada en torno a la información ha transformado nuestra forma de pensar, de producir, de consumir, de comerciar, de gestionar, de comunicar, de vivir, de morir, de hacer la guerra y de hacer el amor*¹⁰⁰ (Castells citado por Gainsa, 2003:4).

En el mundo del trabajo la industria y la producción ceden espacio a los servicios y a la especulación, y aun en las empresas productivas, sus gerentes financieros, sus expertos en *marketing* y *packaging* son sus trabajadores relevantes. En el producto, la “marca”, el “envoltorio” tiene mayor valor que el producto o servicio y el rendimiento financiero del capital es más importante y estimado que el que genera la actividad principal de la empresa.

La globalización del trabajo paradójicamente implica una globalización de los trabajadores, atados a su territorio, con barreras y leyes migratorias crecientes, las sociedades menos sumergidas y los países centrales están siendo conducidos a la discriminación nacionalista para convalidar –en el ámbito de un sentido común que carece de sentido común– los impedimentos a las migraciones.

99. Nota. Para conceptualizar algunos instrumentos jurídicos de la globalización ver Galgano Francesco (2005). “La globalización en el espejo del derecho”. Ed. Rubinzal Culzoni. Santa Fe. Argentina.

100. Castells, Manuel. “La era de la información: economía, sociedad y cultura. Volumen III: Fin de milenio” P. 25. Citado por Carolina Gainsa en “Sociedad, Estado Y Tecnología: ¿Qué pasa hoy con nuestras sociedades?” *Revista de Sociología* Nº 17. 2003 Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile (pp. 124-146).

Los profundos cambios “informático comunicacional” han hecho posible eliminar la necesidad de la proximidad física al puesto de trabajo y de encadenar y tercerizar establecimientos de mucho menor porte, deslocalizando el empleo y la concentración de trabajadores, y con ello deteriorando la posibilidad de la acción sindical y de la percepción de fortaleza que de ellos mismos tienen los trabajadores. La robótica y la nanotecnología en permanente expansión eliminan crecientemente empleos.

Mientras las empresas se concentran y oligopolizan, sus establecimientos empresarios se atomizan y desaparece el modelo productivo industrialista basado en economías de escala, producción y consumo en masa y mano de obra intensiva.

La generación de redes cuyos componentes son sometidas a control jurídico o económico, y la reducción de la demanda de trabajadores, permiten en este modelo empresarial, la flexibilización de las condiciones de trabajo y salariales, la tercerización y la precarización del trabajo.

Este proceso viene acompañado de las políticas públicas, que festejaron los ajustes que produjeron el deterioro y la desaparición del “estado de bienestar”, o “welfare”, y que han puesto el acento en la destrucción de la previsión social, de la educación pública y de la salud pública, y en la privatización de los riesgos del trabajo, de los servicios públicos y en la apropiación de los bienes comunes.

La realidad que hace al término exclusión afirmar su estatuto sociológico es el desempleo en masa asociado a la reestructuración productiva, a la globalización económica y a la destrucción del estado social (Ribeiro M. 1999:37)¹⁰¹.

En el mundo de los mercados oligopólicos globales, la disminución de los “costos” (sic) laborales, ha sucedido a las aperturas comerciales asimétricas, y a las privatizaciones y mercantilización de los servicios públicos y de los bienes comunes.

Los ejes para ganar “competitividad” pasaron en las últimas décadas por la desregulación laboral y para ello fue necesario disciplinar a los trabajadores y cooptar o desarticular a las organizaciones sindicales.

En América Latina se desmantelaron las leyes y Códigos del Trabajo: Los decretos de Billinghurst en Perú de principios del siglo XX, los códigos del trabajo promulgados en Chile y México en 1931. El gobierno militar de Pinochet sustituyó al Código del Trabajo que había estado vigente desde 1931, e inició un proceso de desregulación laboral que se realizaría también en Argentina durante el primer gobierno de Menem (1989) y en Brasil durante el primer gobierno de Cardoso (1995-1998).

La nueva correlación de fuerza entre capital y trabajo, que no es uniforme, porque en muchos países de América Latina, aun con legislación desregulada y adaptada a las reglas tradicionales, mediaron acuerdos políticos y sindicales que hicieron posible que hubiera negociación colectiva, e incluso hubo parciales recuperaciones en las condiciones de vida de los trabajadores en virtud de políticas sociales, pero con la particularidad de que los pasos dados para precarizar y tercerizar el trabajo no tuvieron retroceso. Muy por el contrario, siguieron acentuándose, e incluso implementaron las políticas recurriendo a la flexibilización laboral.

La “sociedad del riesgo”, que los multimedios de comunicación que normalizan el pensamiento y los sentimientos, exponen y reiteran a la manera propiciada por Goebbels los delitos individuales (robos,

101. Ribeiro M. 1999. “Exclusión, problematización de un concepto”. *Revista Educação e Pesquisa*, San Pablo Vol. 25, Nº. 1. Citado en Trinchero Héctor Hugo. “De la exclusión a la autogestión, innovación social desde la experiencia de las empresas recuperadas por sus trabajadores”. En *La Economía de los trabajadores: Autogestión y distribución de la Riqueza*. Ed. Coop. Chilavert. 2009. Buenos Aires, Argentina.

asesinatos y todas las formas de la inseguridad física) aterrizan a la población, mientras que la subterránea (temática excluida de los multimedios) angustia social por el deterioro del salario y el riesgo y la inseguridad que arroja la flexibilización de su relación laboral, su tercerización y su precarización, sumada a un deterioro monstruoso de la remuneración directa y también secundaria implicada en los servicios sociales y los bienes comunes, se oculta o busca “chivos emisarios” que descarten su naturaleza estructural.

Desocupación, subocupación, flexibilización, precarización, desigualdad, pobreza y miseria

Gay Rider, Director General de la OIT, pone de relieve que ya no es previsible que cada generación tenga un futuro mejor, por el contrario, la movilidad descendente se ha convertido en una nueva normalidad.

En su estudio “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo - Tendencias 2017” de la OIT proyecta que más de 200 millones de personas están desempleadas en ese año y se estima que otros 2,7 de millones se incorporaran el año próximo.

Pero las perspectivas y las realidades, son aún más graves cuando se efectúa el análisis en África, Asia y América Latina.

Se espera que las formas vulnerables de empleo alcancen a más de 1.400 millones de trabajadores. Afectan actualmente (2017) a más del 42% del empleo total en él. De hecho, en los que denomina como “países en desarrollo 4 de 5 trabajadores tienen empleos vulnerables (OIT 2016/7)¹⁰².

Steven Tobin, economista jefe de la OIT, llama la atención respecto a que los aumentos más importantes en la desocupación en el mundo ocurrirán en los países dependientes de la exportación de materias primas. Perfil que corresponde a América Latina.

En la Argentina, las estadísticas sobre la pobreza y la miseria aunque carecen de certeza, y por ello el Observatorio de Deuda Social de la Universidad Católica Argentina, atendiendo a que el INDEC fue objeto de cambios metodológicos en los distintos gobiernos, para adecuarlos a sus necesidades políticas, recurre a tres variantes en el análisis (los datos que surgen de la metodología histórica del INDEC, aquellos que resultan de la nueva metodología ahora implantada, y la propia del Observatorio) y con ellos concluye en que:

Existen barreras productivas estructurales que impiden la inclusión de los núcleos de marginalidad. Tanto la desigualdad persistente como la pobreza estructural son resultado de un modelo económico productivo concentrado y desequilibrado con efectos de exclusión y desigualdad a nivel socio-laboral.

De ahí que, aunque devengan inversiones, no habrá derrame hacia los sectores menos dinámicos si no hay políticas activas de desarrollo local-regional, hacia el sector informal y las economías sociales (UCA, 2016: 8)¹⁰³.

En otro trabajo (UCA, 2017)¹⁰⁴ se revela que uno de cada dos hogares (52%) sufre alguna carencia de derechos sociales (estos son definidos como el derecho a una alimentación suficiente, inexistencia de cobertura de salud, vivienda digna, inexistencia de escolarización, derecho a un empleo digno y a la seguridad social) mientras que carecen de por lo menos 3 de estos derechos el 16% de la población.

102. OIT. Informe Mundial sobre salarios. 2016/7. http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2016/WCMS_541632/lang-es/index.htm

103. Universidad Católica Argentina. Observatorio de la Deuda Social Argentina. 2016. Estimaciones de pobreza urbana en la Argentina 1980 /2016. <http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo68/files/2017-Observatorio-Estimaciones-Pobreza-1980-2016.pdf>

104. Universidad Católica Argentina. Observatorio de la Deuda Social Argentina. 2017. “Las múltiples dimensiones de la pobreza desde un enfoque de derechos. 2010 /2016”. <http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo68/files/2017-Observatorio-Informe-Multiples-Dimensiones-Pobreza-Enfoque-Derecho-2010-2016.pdf>

El propio INDEC aún con el cambio de metodología, da cuenta de que en el tercer trimestre del 2016 el 32,2% de los habitantes del país es pobre (familia tipo que no cubre la canasta básica alimentaria mensual) dentro de los cuales el 6,2% son indigentes. Índices que se acentúan entre los niños y los jóvenes (el 9,4% son indigentes extremos), mientras que el desempleo afecta a 9,3% de la población, y el sub empleo comprende a otro 11,2%. El empleo no registrado o informal en sentido propio, a esa fecha era a su vez de un 33,4%. Los trabajadores bajo relación de dependencia son 6.197.131 en el sector privado (1,1% menos que un año atrás) y 3.136.127 en la administración pública (0,7% más que doce meses antes).

Trabajo formal y trabajo informal

La OIT (Directrices para una definición estadística del empleo informal nov/dic 2003) caracteriza al empleo informal comprendiendo a las empresas del sector informal tanto como a el empleo informal.

Según las estimaciones más recientes, el empleo no agrícola en la economía informal representa el 82 por ciento del empleo total en Asia Meridional, el 66 por ciento en África Subsahariana, el 65 por ciento en Asia Oriental y Sudoriental (con exclusión de China), el 51 por ciento en América Latina, y el 10 por ciento en Europa Oriental y Asia Central. Si se toma en cuenta la agricultura de subsistencia, el porcentaje de empleo en la economía informal es incluso mayor que las cifras mencionadas anteriormente.

El sector informal no es el único motor del empleo informal, ya que la informalidad está ganando terreno en el sector formal en muchos países. A raíz de la globalización, la informalidad ha adquirido una nueva importancia a través de la externalización y las cadenas mundiales de valor (OIT 2014:7/9)¹⁰⁵.

La OIT reconoce que

La mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal no lo hacen por elección, sino como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal y por carecer de otros medios de sustento (Recomendación 204 /2015), y que es imprescindible, se asegure la preservación de sus medios de subsistencia y su mejora durante la transición y una de las medidas centrales que propicia esa Recomendación es “la promoción del emprendimiento, de las microempresas, las pequeñas empresas y las medianas empresas y de otras formas de modelos empresariales y unidades económicas, como las cooperativas y otras unidades de la economía social y solidaria”.

Sólo una pequeña parte de los trabajadores cuentan con trabajo dependiente formal y es creciente la proporción de trabajo informal (*La mitad de los trabajadores de América Latina tiene un empleo informal*. <http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2014/04/01/informalidad-laboral-america-latina>).

Hagen Henry (2015:31) destaca que “menos del 20% de la población mundial tiene acceso a la protección social básica”.

Y eso sucede porque la vulnerabilidad no es patrimonio del sector denominado como informal. Porque los propios estados nacionales y las grandes empresas han normalizado resquicios legales e impositivos para substraer a buena parte de sus trabajadores de todo o parte de la legislación laboral, previsional y de la seguridad social. Se trata de un gran universo invisibilizado de economía informal.

El resultado es que “la reproducción social de la vida de las grandes masas de trabajadores ha recaído para la mayor parte de la organización capitalista mundial sobre sus economías domésticas” (Trincheró Héctor Hugo, 2009. Ob. cit.: 25). El capital se desentiende de la reproducción social del trabajo.

105. OIT, 2014. “La transición de la economía informal a la economía formal”. *Conferencia Internacional del Trabajo*. 103ª reunión 2014”.

La OIT vincula la economía formal con la pobreza y con la necesidad de asegurar empleo decente, por eso considera que “El desarrollo de la economía social y solidaria es una vía prometedora para facilitar las transiciones al empleo formal a nivel local. Diversos tipos de cooperativas y organizaciones de la economía social y solidaria desempeñan un papel importante en el desarrollo local, especialmente en las áreas rurales (OIT, 2014: 26).

Las organizaciones sindicales en el siglo XXI

El nuevo patrón de acumulación requiere trabajo informal, sometido a inestabilidad y precarización subordinándolo a una flexibilidad salarial, horaria y numérica, e implicando altos niveles de desempleo estructural, destrucción de calificaciones previas, escasos o nulos aumentos del salario real, y algo fundamental para lograr todas estas cuestiones: un retroceso importante del poder sindical (Harvey D, 1988: 37. Ob. cit.).

La segmentación y el fraccionamiento de este colectivo entre un núcleo duro privilegiado y otro en inferioridad de condiciones debilitan la fuerza y las posibilidades de organización del colectivo de los trabajadores en la empresa (Basualdo, 2014: 86).

Los sindicatos son en muchos lugares del mundo, y como tendencia, cada vez más débiles. Su densidad ha declinado década a década y está asociada con un importante deterioro en las leyes que protegen al trabajador. Este es un hecho en el mundo del trabajo que, para ser afrontado, debe ser en primer lugar reconocido.

“La densidad sindical en EEUU ha declinado paulatinamente del 35% en los ‘50, al 11,9% en 2011. En el Reino Unido bajó casi a la mitad: del 53% en 1980 al 28% en 2007”
(M. A. Gómez Solórzano, Ob. cit.: 29).

Simultáneamente se ha producido el denominado fenómeno de la “burocratización” y “mercantilización del sindicalismo”, y es posible observarlo con claridad en la Argentina.

A la mayoría “de los trabajadores se les ha arrinconado en esta nueva fase de la economía global de trabajo precario, con bajos salarios y empleos inseguros, trabajo migrante y trabajo informal”. El formateo de la conciencia de los trabajadores que ha obtenido el capital en su versión global neoliberal financiarizados, provoca situaciones en las que el trabajador dependiente y en ocasiones sus organizaciones sindicales, se enfrentan a los nuevos proletarios temeroso de que sean utilizados para desplazarlos de su empleo o para disminuir sus condiciones laborales.

El capitalismo ha retornado a imponer nuevas viejas condiciones generales de servidumbre, el resurgimiento directo de la esclavitud y la servidumbre (esclavos y siervos en plantaciones, talleres de distinto tipo, bandas criminales, burdeles, etc.). En la creciente incorporación de sectores vulnerables de la población, niños mujeres y ancianos a formas extremas de explotación.

La OIT señala que hay 246 millones de niños que son explotados en condiciones de esclavitud en el mundo bajo diversas modalidades: servidumbres por deudas, reclutamiento forzado para conflictos armados, prostitución, pornografía, tráfico ilegal de drogas y de armamentos y otras actividades ilegales (M. A. Gómez Solórzano, Ob. cit.: 36/38).

Como dice Washington Uranga “Nadie nos va a crear un mañana diferente que no podamos reflejar al menos de manera incipiente en nuestras prácticas y en nuestra comunicación de hoy”.

Quienes formamos parte de empresas autogestivas, sean estas recuperadas o no, estamos ante el desafío de poder mostrar pequeños pedazos de ese futuro que soñamos hoy.

Debemos mostrar que es posible y sustentable construir nuevos modos de producción en los cuales los trabajadores nos sintamos parte fundamental del proceso productivo a partir de la gestión y el control de nuestros medios de producción, a la vez que nuestros derechos son respetados y somos valorados como sujetos activos del cambio.

Por esto también creemos que es fundamental que la experiencia adquirida sea compartida con quienes inician el camino de la recuperación de una fábrica.

No dejar solos a quienes toman en sus manos los destinos de sus empresas es poner en práctica valores del cooperativismo que no solo debemos promover hacia el interior de nuestras organizaciones sino replicarlos en la sociedad.

El derecho al trabajo sin distinciones

Desde el nacimiento del derecho social y laboral, se reconoce el derecho al trabajo. Si bien se lo identifica con la labor dependiente, las enunciaciones de las constituciones nacionales desde las primeras de carácter social como las de México de 1917, Rusia de 1918 y Alemania de 1919 hasta las más recientes; desde el Tratado de Paz de Versalles de 1919 que fundó la Organización Internacional del Trabajo, pasando por la declaración de Filadelfia de 1944, hasta los tratados y otros instrumentos internacionales de última generación, se manifiestan ampliamente respecto del “derecho al trabajo”, sin diferenciaciones.

Como dijo el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Consejo de Derechos Humanos en 2015, en el informe sobre *Efectividad del derecho al trabajo*¹⁰⁷, *este reconocimiento se basa en la convicción de que el trabajo es un medio para que los seres humanos transformen el mundo y a sí mismos mediante la producción individual y colectiva; dispongan de bienes producidos socialmente; organicen estructuras básicas para convivir; aprendan unos de otros y establezcan vínculos de solidaridad; contribuyan al bienestar común y la autorrealización, y creen una identidad personal y colectiva.*

Por ello, no debe estar sometido a las leyes del mercado y dado que existe una relación entre el trabajo y una vida digna, no basta solamente con reconocer la libertad de trabajar: *Para conferir plenamente al trabajo su papel central en el contexto de los derechos humanos, el derecho al trabajo debería incluir deberes positivos con sus correlativos derechos, concluye.*

En consecuencia, se tiene consolidado en normas positivas y en definiciones conceptuales el derecho al trabajo, como un derecho fundamental o derecho humano laboral.

Pero a su vez, como se ha estudiado y afirmado abundantemente, por un lado, las sociedades industrializadas han venido girando desde el pleno empleo hasta la segregación estructural de contingentes laborales a los que somete a la movilidad y precariedad permanente y, por otro, en los países subdesarrollados, la informalidad y la marginalidad laboral posee una naturaleza igualmente orgánica y hasta, podría decirse, arquitectónica de la desigualdad e injusta distribución de ingresos.

En total, se estima que un 60% de los empleos se encuentran en la economía informal y están distribuidos de manera desigual en todo el mundo¹⁰⁸.

De tal forma que, el reconocimiento de derechos inherentes al trabajo a los sectores precarizados e informales es, quizá el mayor desafío actual del Derecho Social y del Derecho del Trabajo.

106. Profesor de la Universidad Nacional de Córdoba; Doctor y post doctorado por la Universidad Nacional de Córdoba y ex Presidente de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Córdoba (2014/17).

107. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Consejo de Derechos Humanos, Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos e informes de la Oficina del Alto Comisionado y del Secretario General, Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo, Efectividad del derecho al trabajo, 21/12/15.

108. En Argentina de 2016, prácticamente un tercio de la Población Económicamente Activa (PEA), el 27,8% está compuesta por desocupados, ocupados que buscan activamente más horas de empleo, o aquellos que lo desean aunque aún no lo hacen conforman una masa disponible de trabajadores y evidencian un indicador de la situación laboral actual. Habría que agregar un grupo de autoempleados, cuentapropistas, cooperativistas, etc., que conforman el sector informal.

Es que, tal como enuncia el art. 6 del PIDESC y se recepta en la Observación General Nº 18 de este instrumento, párrafo 6, *el derecho al trabajo engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario. El trabajo humano es digno de reconocimiento social en sus diferentes formas*” y *“no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo*¹⁰⁹.

Se trata de una expansión del derecho a condiciones equitativas y satisfactorias incorporado en el art. 7 del PIDESC, como lo establece la Observación general nº 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: *El Comité es consciente de que los conceptos de trabajo y trabajador han evolucionado desde el momento en el que se redactó el Pacto y actualmente abarcan nuevas categorías, como las de los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores del sector informal, los trabajadores agrícolas, los trabajadores refugiados y los trabajadores no remunerados.*

Del mismo modo, OIT ha producido recientemente una Recomendación, que se verá más adelante, y estudios dedicados al tema¹¹⁰. La premisa implícita de la mayoría de los convenios de la organización es una relación de empleo directa y estable, es decir, un contrato de trabajo de duración indefinida, con un único empleador y protegido contra el despido injustificado.

No hace tanto tiempo, la tarea histórica que se tenía era, *prima facie*, incorporar en su ámbito a aquellos que permanecían en los márgenes de esta relación de empleo estándar, sobre todo a los trabajadores autónomos en la economía informal. *La reciente explosión en la propagación de formas de empleo precario está planteando un reto a esta noción*, se afirma¹¹¹.

En suma, los Derechos Humanos Laborales¹¹², sus fuentes constitucionales y supranacionales, amparan al trabajador como ciudadano portador de derechos humanos subjetivos, pero no circunscriben su radio de actuación a un trabajador que ingresa a un trabajo dependiente, sea formal o informal (en negro), estable o precario, sino que comprende al trabajador en su condición de tal, cualquiera sea la forma de su situación legal o real; empleado dependiente o desempleado, en negro, autónomo, cuentapropista, cooperativista o integrante de otras empresas o estructuras que no implican nexo dependiente.

Aparte de los llamados de atención de Naciones Unidas y OIT, no es un dato menor para el análisis de este fenómeno que la Iglesia Católica, a través de la gestión de Papa Francisco Primero dio pasos firmes hacia el reconocimiento y desarrollo de políticas para el sector.

El Vaticano concretó tres encuentros mundiales de movimientos populares, el último en 2016 en Roma con la participación de 92 movimientos de 65 países representativos de cartoneros, recicladores de basura, vendedores ambulantes, campesinos sin tierra, indígenas, desempleados, villeros, vecinos de asentamientos populares, cooperativistas, etc.

109. “El derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario. El derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo. El párrafo 1 del artículo 6 contiene una definición del derecho al trabajo y el párrafo 2 cita, a título de ilustración y con carácter no exhaustivo, ejemplos de las obligaciones que incumben a los Estados Partes. Ello incluye el derecho de todo ser humano a decidir libremente aceptar o elegir trabajo”.

110. OIT. “Enfrentar el desafío del trabajo precario: la agenda sindical”, *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 2013, Vol. 5, Nº 1, Ginebra, 2013.

111. OIT. “Enfrentar el desafío del trabajo...”. Op. cit., p. 6.

112. Arese, César, *Derechos Humanos Laborales*, Ed. Rubinzal Culzoni, Buenos Aires, 2014.

El mensaje del Papa Francisco en esa convocatoria subrayó el reclamo de *trabajo digno para los excluidos del mercado; tierra para los campesinos y pueblos originarios; vivienda para las familias sin techo; integración urbana para los barrios populares; erradicación de la discriminación, de la violencia contra la mujer y de las nuevas formas de esclavitud; el fin de todas las guerras, del crimen organizado y de la represión; la libertad de expresión y comunicación democrática; ciencia y tecnología al servicio de los pueblos* y dedicó un mensaje destinado a reformar su identidad social, económica y democrática¹¹³.

Efectividad y exigibilidad judicial de los derechos sociales

Cuando se habla de efectividad de los derechos sociales, se abre un debate hasta hoy inconcluso pero en constante desarrollo. Se sabe que no existen diferencias sino solamente históricas o cronológicas entre los diversos derechos fundamentales civiles y políticos (clásicos o de primera generación) y los de carácter económicos, sociales y culturales (llamados de segunda generación). Ambos órdenes importan deberes negativos (no trasgresión) y positivos (promoción, realización).

A su vez, según marca Luigi Ferrajoli, deberían existir garantías judiciales igualitarias ante una comisión (como generalmente ocurre con los derechos civiles y políticos) y ante una omisión, lo que se verifica ante los derechos fundamentales¹¹⁴.

La violación por incumplimiento de un derecho social bien puede ser reparada con su ejecución, aunque sea tardía y, bajo este aspecto, las garantías jurisdiccionales de un derecho social pueden ser aún más efectivas que las de un derecho de libertad, acota.

Los derechos sociales y entre ellos el derecho al trabajo, han sido derivados tradicionalmente a las políticas estatales y a la legislación para su asegurar su efectividad.

Ciertamente, existen objeciones tradicionales a su completa efectividad real y exigibilidad judicial como la vaguedad de la consagración normativa, las dificultades de su aseguramiento en concreto, la inadecuación de los mecanismos y procedimientos judiciales para tales acciones, la indeterminación de la conducta a ejecutar, la abstención del Poder Judicial en incursionar en cuestiones de índole legislativa y la escasa tradición del control judicial en la materia¹¹⁵.

Estos mismos obstáculos están siendo sorteados por derechos de generación posterior, como los de carácter ambiental o de consumo mediante acciones colectivas que obtienen sentencias de aplicación general.

Es que, en el fondo, lo que cuenta, es el costo económico de la efectividad de los derechos sociales. En realidad, el reconocimiento de derechos humanos y los derechos sociales en particular, siempre trae un costo y lo que importa es si una sociedad está dispuesta a afrontarlos. Entonces, el derecho al trabajo pasar de la letra a la realidad general contando con recursos de exigibilidad directa para su provisión concreta, sea legislativa o jurisdiccional¹¹⁶.

113. En el caso de Argentina, esta actividad ecuménica, ha logrado impacto e influencia no sólo las organizaciones y actores sociales representativos e involucrados directamente en la economía popular, sino también en ámbitos gubernamentales, políticos y sindicales, como se verá luego. Participaron en el encuentro de Roma, de Argentina, la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CEP) y el Movimiento de Trabajadores Excluidos.

114. Ferrajoli, Luigi, prólogo a Abramovich Víctor y Courtis Christian, *Los derechos sociales como derechos exigibles*, E. Trotta, Madrid, 2ª. Ed. 2004, p. 11.

115. Abramovich Víctor y Courtis Christian, *Los derechos sociales...* Op. cit. p. 121.

116. Ver los trabajos de Abramovich Víctor y Courtis Christian, *Hacia la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales*, Contextos, Buenos Aires 1997, p. 3 y *Los derechos sociales...* Op. cit. p. 121.

Donde hay derecho, debe haber un instrumento de concreción o efectividad, una acción para evitar que el derecho sea meramente declamatorio, programático y un testimonio de buenas intenciones normativas.

Algunas experiencias sobre la materia, demostraron fortalezas y debilidades de estas acciones. Por ejemplo, en “Tejeda, Esa Cecilia y ot. c/Estado Nacional” (19/12/06) la Cámara Federal de Córdoba, Argentina, acogió un amparo presentado por 620 desocupados y sus hijos de un conjunto de barrios carenciados y azotados por redes de narcotráfico, para que sobre la base del derecho al trabajo según las fuentes ya informadas en el título anterior más los derechos humanos de los niños, se los incorporara a un plan ocupacional en el sector público o privado para ejercer un trabajo digno y remunerado.

El tribunal reconoció el acceso a la jurisdicción (arts. 8 y 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos), el derecho sustancial en emergencia y declaró la procedencia de la acción de amparo “desde punto de vista formal” y el “control de judicial desde la óptica de un efectivo examen de razonabilidad, verificando el cumplimiento de las obligaciones positivas del Estado en garantizar prestaciones establecidas en programas sociales y en los instrumentos que con su suscripción ha comprometido su responsabilidad internacional”. Asimismo, indicó la necesidad de una “conciliación de intereses” que finalmente, se logró entre el Estado Nacional y los amparistas, mediante planes de asistencia, formación profesional e inclusión escolar y laboral.

El derecho del trabajo de los trabajadores por cuenta propia

La asistencia a los trabajadores por cuenta ajena suele encararse por el lado de planes y programas de desarrollo, ocupación y formación profesional.

Si bien algunos derechos, como las vacaciones pagadas, son específicos a los trabajadores asalariados, los trabajadores por cuenta propia o miembros de cooperativas, también tienen derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

El reconocimiento de otros tipos de trabajo depende de dos condiciones¹¹⁷:

- a) que no sea contrario a la definición o a la protección del empleo asalariado;
- b) que, con independencia de los diferentes planes de protección aplicables a los trabajadores no asalariados, estos trabajadores gocen de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo equivalentes a las de los trabajadores asalariados.

Estas enunciaciones se patentizan en que las estrategias nacionales de empleo poseen diversidad de formas (*asistenciales directos, promocionales, planes de emergencia, etc.*) y son sustentados por multiplicidad de sujetos oficiales (*estados nacionales, provinciales, municipales, organismos autárquicos, etc.*) y privados (*cooperativas, organizaciones no gubernamentales, asociaciones, empresas sociales, etc.*).

En cualquier caso, deben dirigirse a respetar y proteger el trabajo por cuenta propia en la medida en que este permita a los trabajadores y a sus familias disfrutar de un nivel de vida digno.

Es por ello, que, según afirma la Observación General Nº 18, del PIDESC (párr. 44), *los trabajadores por cuenta propia o miembros de cooperativas también deben tener derecho a protección contra la discriminación, a la seguridad y a condiciones de trabajo seguras y saludables, a la protección de la maternidad, a la libertad de asociación, a la libertad de disponer de su remuneración y a la protección contra el desempleo.*

117. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos... Op. cit.

Ello fue reforzado y ampliado mediante la Observación N° 23, 2016, en lo relativo al art. 7 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

El paso de la economía informal a la economía formal

Desde hace tiempo, la OIT marcó estrategias para el sector. La recomendación 193 de 2002 reemplazó a la 127 de 1966, sobre *Promoción de cooperativas* definiéndolas como la “asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática”.

Alimenta el desarrollo y el fortalecimiento de la identidad de las cooperativas basándose en:

- a) los valores cooperativos de autoayuda, responsabilidad personal, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, y una ética fundada en la honestidad, transparencia, responsabilidad social e interés por los demás;
- b) los principios cooperativos elaborados por el movimiento cooperativo internacional, según figuran en el anexo adjunto. Agrega que dichos principios son los siguientes: adhesión voluntaria y abierta; gestión democrática por parte de los socios; participación económica de los socios; autonomía e independencia; educación, formación e información; cooperación entre cooperativas, e interés por la comunidad.

La formalización del trabajo resulta el paso primero y fundamental para lograr trabajos dignos y decentes. De ahí que los Estados deben adoptar medidas legales y sostenidas en el tiempo, con suficientes recursos para que los trabajadores integrantes del inmenso y sempiterno sector informal, sean primero, simplemente reconocidos y dejar de ser marginados y, luego, establecer un sistema destinado a reducir el número de trabajadores al margen de la economía formal, una situación que implica negación de derechos y el sumergimiento social.

Asimismo, mediante la Recomendación sobre la *Transición de la Economía Informal a la Economía Formal*, 2015 (núm. 204) y el documento *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2015*, se trazó un marco muy completo para el sector. El texto de la recomendación define como economía informal a todas las actividades económicas que, en la legislación o en la práctica, estén *insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo estén en absoluto*.

Ello comprende:

- a) Empleo en negro;
- b) Mano de obra contratada;
- c) Cuentapropismo;
- d) Trabajo familiar no remunerado;
- e) Cooperativas;
- f) Organizaciones de la economía social y solidaria y que pueden observarse tanto en el sector privado como en el público.

Este reto social del siglo XXI se topa con que “*las actividades en la economía informal suelen caracterizarse por los bajos ingresos y la baja productividad*” y que *mujeres; jóvenes; migrantes; pueblos indígenas y tribales y personas de edad, pobres de las zonas rurales, afectadas por el VIH o el sida y con discapacidad “son especialmente vulnerables a los déficits más graves de trabajo decente en la economía informal”*.

De tal forma, las medidas que se proponen son:

1) Reconocer las diversidades del fenómeno en cuanto a causas, características, circunstancias, culturas, localizaciones, contextos, prioridades, entre otras diferencias a la hora de establecer políticas y estrategias para la transición hacia la economía formal, por lo que encomienda como primera medida a cada estado una evaluación y diagnóstico propio.

2) La aplicación de un “marco integrado de políticas” que contemplen, entre otras condiciones, normativa apropiada; fomento de entorno empresarial y de inversión propicio; respeto y promoción de derechos fundamentales en el trabajo; organización y representación de empleadores y trabajadores; acceso a la educación y el aprendizaje a lo largo de la vida y el desarrollo de las competencias laborales, a los servicios financieros, a los mercados y a la infraestructura y la tecnología.

3) Ese marco también debe incluir promoción de políticas sectoriales; establecimiento de pisos de protección social o extensión de la cobertura existente; estrategias de desarrollo local en los medios rural y urbano; políticas eficaces en seguridad y salud en el trabajo; inspecciones laborales eficientes y eficaces; seguridad de los ingresos, con inclusión de políticas de salario mínimo; acceso efectivo a la justicia y mecanismos de cooperación internacional.

4) La transición de las microempresas y las pequeñas empresas a la economía formal, para lo cual llama a reducir los costos de registro de creación de compañías, trazar sistemas simplificados de pago de impuestos y contribuciones, promover su acceso a la contratación pública y mejorar el acceso a servicios financieros, la formación empresarial y la cobertura a la seguridad social, entre otras medidas.

En forma coincidente, la referida Observación General N° 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias de Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de Naciones Unidas, luego de definir a los trabajadores de la economía informal y por cuenta propia, propone:

1) La economía informal debería estar incluida en el mandato del respectivo mecanismo de supervisión y cumplimiento.

Las mujeres suelen estar excesivamente representadas en la economía informal, por ejemplo como trabajadoras ocasionales, trabajadoras a domicilio o trabajadoras por cuenta propia, lo que a su vez agrava las desigualdades en cuanto a la remuneración, la salud y la seguridad, el descanso, el disfrute del tiempo libre y las vacaciones pagadas.

2) Las trabajadoras por cuenta propia deberían beneficiarse de un seguro de maternidad en condiciones de igualdad con las demás trabajadoras. La legislación sobre seguridad y salud en el trabajo debería cubrir a los trabajadores por cuenta propia, requerirles que realicen programas de formación adecuados, y estar destinada a concienciarlos sobre la importancia del descanso, el disfrute del tiempo libre y la limitación de las horas de trabajo.

Los derechos humanos laborales de trabajadores autónomos y de economía popular

Es claro que del debate de la convención constituyente y de la lectura integral del art. 14 bis de la Constitución Nacional se deriva que la protección legal se dirigió al trabajo dependiente.

Pero a su vez, el enunciado general de la norma no efectúa distinción alguna en su protección el concepto de “trabajador”: *El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán*

al trabajador (...). Ciertamente, el resto de la norma aparece relacionado clásicamente con una relación de trabajo dependiente¹¹⁸.

Una interpretación también sistemática de la norma respecto del conjunto de reglas constitucionales arroja otro resultado.

La Constitución Nacional debe interpretarse en forma dinámica y según el contexto cambiante de la sociedad y sus derechos (CSJN, “Álvarez”, 2010); la seguridad social del tercer párrafo del art. 14 bis, no se dirige a los trabajadores dependientes sino a los ciudadanos en general y deben legislarse en forma conjunta o separada en forma código (arts. 75 inc. 12 CN); el art. 75 inc. 19, obliga al Congreso de la Nacional a *Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores, a la defensa del valor de la moneda, a la investigación y al desarrollo científico y tecnológico, su difusión y aprovechamiento*; el art. 75 inc. 22 otorgó a los instrumentos sobre derechos humanos y tratados internacionales específicos enunciados más arriba, rango constitucional o superior a las leyes y aquí, como se dijo, el “derecho al trabajo” y su condición de digno, satisfactorio y decente, no distingue la condición dependiente de la autónoma, cuentapropista, informal, etc.

Es un hecho sumamente significativo que la *Ley de Emergencia Pública Nº 27.345*, reglamentada por Dec. 159/17 efectúa esa aplicación del derecho constitucional al indicar que el objeto de la ley tiene como fundamentos “las garantías otorgadas al “trabajo en sus diversas formas” por el artículo 14 bis y al mandato de procurar “el progreso económico con justicia social” establecido en el artículo 75, inciso 19, ambos de la Constitución Nacional” (ver referencia más extensa más abajo).

La sindicalización y convencionalización sin nexo dependiente

Las normas de la OIT se aplican a todos los trabajadores, salvo disposición en contrario

Es el caso concreto de las normas laborales básicas de la OIT sobre la libertad de agremiación, el derecho a la negociación colectiva, la no discriminación, la igualdad de remuneración para hombres y mujeres, la abolición del trabajo forzoso y la eliminación del trabajo infantil, es decir, los principios y derechos fundamentales para esa organización.

Es más, los trabajadores precarios son más vulnerables que las otras categorías de trabajadores y, a menudo, se enfrentan a desigualdades y dificultades para ejercer sus derechos¹¹⁹.

En particular, el Comité de Libertad Sindical de OIT, ha remarcado: En base a los principios de la libertad sindical, todos los trabajadores –con la sola excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía– deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas.

118. Los derechos a jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial; derechos colectivos y de la seguridad social.

119. Vacotto, Beatriz, “Los trabajadores precarios y el ejercicio de la libertad sindical y la negociación Colectiva: Una mirada a la jurisprudencia reciente de la OIT” p. 135; Rubiano, Camilo, “Los trabajadores precarios y el acceso a la negociación colectiva: ¿existen obstáculos legales?”, Oficina Internacional del Trabajo OIT, *Enfrentar el desafío...* Op. cit., pp. 14, 135 y 154.

El criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho no se funda por tanto, en la existencia de un vínculo laboral con un empleador, que a menudo no existe, por ejemplo en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho de organizarse¹²⁰.

Agrega que “el derecho a sindicalización se aplica a todos los trabajadores, ya sean empleados de forma indefinida, por un plazo determinado o contratados temporalmente; a los trabajadores en período de prueba; a las personas contratadas bajo contratos de formación, como aprendices u otro tipo; a las personas empleadas en el marco de programas de lucha contra el desempleo; a los trabajadores de cooperativas; a los trabajadores de las zonas francas; a los trabajadores domésticos”¹²¹.

Uno de los primeros convenios colectivos de trabajo suscrito en Argentina fue el de conductores de carros tras una gran protesta por la obligación de poseer libreta de trabajo (1907).

Un siglo después, los fenómenos de desagregación social y productiva, han transformado la realidad de la representación y actuación colectiva de gruesos contingentes de trabajadores. Con todo, sigue restringiéndose conceptualmente la autonomía colectiva al personal en relación de dependencia en sentido estricto.

En realidad, desde antaño grupos de trabajadores autónomos han asumido técnicas de negociación colectiva, como los vendedores de diarios (*canillitas*). Es un gremio autónomo que ha protestado absteniéndose de vender la prensa escrita y ha negociado y obtenido reivindicaciones del sector. Existen CCT comprensivos de trabajo no dependiente como en boxeadores¹²², futbolistas¹²³ y actores¹²⁴ cuyas relaciones laborales adquieren un carácter *sui generis*.

En época más reciente, con ondas ascendentes y descendentes, han llegado para permanecer nuevos sujetos (activos y pasivos), intereses y procedimientos en conflictos “laborales”.

El crecimiento de la informalidad, pero también el sector social de la economía que incluye el fenómeno de los trabajadores de cooperativas de trabajo, micro emprendimientos y empresas “recuperadas”, ha llevado a que las entidades sindicales asumieran su afiliación, representación, cobertura de obra social y expresión de lucha.

Las llamadas fuerzas “para laborales” de trabajadores sin relación de dependencia directa, movidas por sus propias organizaciones o a través de sindicatos, se dirigen contra el Estado exigiendo empleos o asistencia para la creación de autoempleo¹²⁵ y ejercicio de acciones de fuerza propios (cortes de ruta, piquetes, carpas y ollas populares).

120. CLS, OIT. *Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Ginebra, OIT, 2006, par. 254, quinta edición (revisada).

121. CLS, OIT. *Libertad sindical: Recopilación ...* Op. cit. par. 255-267.

122. CCT 147/90. Boxeadores Agremiados-Promotores y Federación Argentina de Box: “Art. 13. Mientras no se den los elementos tipificantes de la relación laboral en los términos del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, la relación entre boxeador y empresario se regirá exclusivamente por lo estipulado en el presente convenio con exclusión de cualquier otra norma al respecto”.

123. CCT 430/75. Futbolistas Argentinos Agremiados. Asociación del Fútbol Argentino: “Art. 3. Futbolistas profesionales y aficionados: Será considerado futbolista profesional aquel que se encuentre comprendido en las disposiciones de los artículos 2º, 3º, 4º y 5º del decreto-ley 20160/73. Además comprende tal calificativo al futbolista aficionado que en el transcurso del respectivo año cumpliera 21 años de edad, o que haya intervenido en el 25% de los partidos disputados en certámenes oficiales de división profesional en el año inmediato anterior, o de la Selección Nacional. Será considerado Aficionado el futbolista que no esté comprendido en las disposiciones señaladas precedentemente”.

124. El CCT 307/73 para actores prevé en su art. 25 el trabajo a través de cooperativas, un sistema extendido dentro de este ámbito.

125. García, Héctor. *La nocividad de la huelga en sus actuales modalidades*, DEL, XIV, 2000.

Los programas de las centrales sindicales contemplan reivindicaciones para estos sectores y muchos sindicatos agrupan, organizan cooperativamente y otorgan servicios a esos grupos.

Esto es admitido por Ley de Asociaciones Sindicales 23.551¹²⁶, pero restringido temporalmente en la reglamentación¹²⁷. Esta disposición es ciertamente inconstitucional porque retacea la libertad sindical¹²⁸ y es un exceso reglamentario.

La Central de Trabajadores Argentinos (CTA), prevé la afiliación directa de trabajadores desocupados y autónomos y cuentapropistas sin personal en relación de dependencia, lo que se traduce en su participación en la protesta¹²⁹.

También se presentan órganos sindicales propios como el Sindicato de Vendedores Ambulantes de la República Argentina (SIVARA) y la Asociación Gremial de Trabajadores Cooperativos, Autogestionados y Precarizados asume la representación de contingentes autónomos.

Los sectores laborales de profesionales y trabajadores autónomos adoptan formas de organización y acción en defensa de sus intereses asimilándose a los trabajadores dependientes, lo que tiene desarrollo en Italia¹³⁰ y España¹³¹, sin resultar pacífico¹³².

Si bien la CGT no prevé esta posibilidad, se han inclinado progresivamente hacia el reconocimiento de los trabajadores autónomos como un sujeto necesitado de protección.

A la vez, se creó, sobre la base de las organizaciones representativas del sector, la *Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP)*, a la que denominan “la CGT de los excluidos”¹³³. En el sector, existe un conjunto importante de organizaciones de orden nacional, provincial y local¹³⁴.

La CETEP reivindica su sindicalización, una paritaria o negociación colectiva social, obra social (seguro de salud), seguro de riesgos de trabajo y derechos laborales como salario mínimo vital y móvil, asignaciones familiares, jornada de trabajo máxima de ocho horas diarias, vacaciones pagas y descanso dominical, condiciones dignas e higiénicas de labor, turismo, esparcimiento y deporte popular.

126. Perderán por esas circunstancias el derecho de pertenecer a la asociación respectiva, pero gozarán de los derechos y estarán sujetos a las obligaciones que el estatuto establezca”. El art. 1, del Dec. Reg. N° 467/88 indica. “A los fines de la ley se entiende por trabajador a quien desempeña una actividad lícita que se presta en favor de quien tiene facultad de dirigirla”.

127. Dec. 467/88, art. 6°: “Los trabajadores que quedaren desocupados podrán conservar su afiliación hasta una vez transcurridos seis meses desde la ruptura de la relación laboral. Dicho lapso se computará desde la finalización del mandato en el supuesto de aquellos trabajadores que desempeñen cargos representativos”.

128. OIT. *La Libertad Sindical*, 2006, Op. cit., parr. 247 y s.

129. García, Héctor, *Sindicalización de trabajadores marginados, libertad sindical individual y autotutela colectiva: una propuesta de actualización del modelo sindical argentino*, DT, 2000, A, p. 822, destaca la necesidad de hablar de una profesionalidad social no ligada estrictamente al desempeño del trabajador en relación de dependencia que requiere de organismos de representación y negociación.

130. Por ejemplo, el Organismo Unitario dell’Avvocatura Italiana (OUI) proclamó una abstención de los abogados frente a las audiencias civiles, penales, administrativas y tributarias para marzo de 2011.

131. La Ley 20/2007, El Estatuto del trabajo autónomo, consagra: Art. 19. “Derechos colectivos básicos (...) b) Concertar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados en los términos previstos en el artículo 13 de la presente Ley. c) Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos. d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos cuando esté previsto en los acuerdos de interés profesional”.

132. Ghezzi, G., Romagnoli, U. *Il diritto sindacale*, Zanichelli, Bologna, 2001, p. 247, sostienen que las llamadas huelgas de profesionales no pueden reducirse a la noción y tradición de la huelga.

133. Integrada por el Movimiento Evita, Movimiento Popular La Dignidad, Movimiento Nacional Campesino Indígena, Coordinadora de Trabajadores Desocupados Aníbal Verón, Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas, Movimiento Nacional de Fábricas Recuperadas, Movimiento de Trabajadores Excluidos y diversas cooperativas, asociaciones, emprendimientos productivos y federaciones adherentes en todo el territorio nacional.

134. Entre otros la Corriente Clasista y Combativa y Barrios de Pie, entre las más reconocidas.

Se trata de instrumentos sindicales, ciertamente distintos a los tradicionales y reglamentados por la LAS, como instrumento gremial cuyas demandas se dirigen fundamentalmente a los Estados nacional, provincial y municipal y, en cierta forma, a la sociedad toda a la que apelan reafirmando su presencia y pertenencia, no obstante su condición básica o primaria de exclusión.

De las nuevas contradicciones

A. Precarización como una faceta de la flexibilización laboral

La expansión de las formas precarias de trabajo se ve, desde el sector sindical, también como un recurso de empresas y gobiernos. Se piensa, con base, que los fenómenos de externalización, segmentación, tercerización y subcontratación están asociados con la reducción de costos y consecuente disminución de umbrales de condiciones de trabajo y protección laboral.

La flexibilización laboral se dirige precisamente a lograr ese objetivo. Los empleadores favorecen el trabajo precario reduciendo a la vez, el plantel de trabajadores centrales y protegidos con convenios colectivos que garantizan condiciones de trabajo (salarios, jornada, licencias, etc.) más elevadas.

En definitiva, advierten en el fondo, un problema de costos y ganancia que perjudica a los trabajadores externalizados e indirectamente a los que están bajo relación de dependencia con las empresas más grandes y formales.

Según esta visión, *cada día es más común ver cómo toda una plantilla de trabajadores es sustituida por trabajadores con contratos precarios; la tercerización o subcontratación de las plantillas permite a las empresas distanciarse de toda responsabilidad para con los trabajadores que, de hecho, realizan trabajos para las mismas*” y, “para los sindicatos, la prioridad clara es utilizar todas las herramientas y mecanismos disponibles, no sólo para resistir la invasión continua del trabajo precario en los sectores de trabajo que hasta ahora se beneficiaban de contratación directa y de empleos permanentes y seguros, sino para proteger los derechos de los trabajadores precarios, exigiendo igualdad de trato y el derecho de afiliación a los sindicatos”¹³⁵.

De tal forma, la primera contradicción que se presenta se detecta dentro del propio campo de trabajadores ya que, si bien no se responsabiliza a los trabajadores precarizados ni a sus posibles formas de agrupamiento y producción, por el contrario, a los empleadores, el resultado es una oposición de modo general a considerar alternativas de tercerización planteadas por los trabajadores organizados en auto emprendimientos, por ejemplo.

B. ¿Las conquistas sindicales como piezas de museo?

Es llamativo que se presentan en sociedad, en cierto modo contradictorio con las organizaciones tradicionales de trabajadores y sus logros, la protección del trabajo dependiente a través de la negociación colectiva y la legislación protectoria.

Un estudio elaborado desde una de las organizaciones más importantes indica que:

135. Holdcroft Jenny (Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), “La tendencia a la precarización del trabajo y sus consecuencias para la acción sindical”, en OIT. *Enfrentar el desafío...* Op. cit., p. 65.

*Estamos convencidos de que el capitalismo ha entrado en una nueva etapa, una etapa en la cual el trabajo asalariado ha dejado de ser la relación social predominante del sistema socioeconómico. La globalización excluyente que depreda la madre tierra, todo lo privatiza y le quita el alma, ha llevado la injusticia social a tal extremo que ser explotado en las condiciones legales vigentes es un verdadero privilegio. Las conquistas del movimiento obrero son casi piezas de museo, patrimonio de una porción cada vez más pequeña de la clase trabajadora*¹³⁶ (destacado del autor).

Ciertamente, se trata de una clara exageración y descalificación injusta de las conquistas de los trabajadores en relación de dependencia y sus organizaciones.

Posiblemente, se ha querido llamar la atención sobre un sector que apareció negado u opacado en la agenda social, ya que, afirman, “la mayoría de nuestros compañeros no tienen un patrón que quiera comprar su fuerza de trabajo a cambio de un salario relativamente digno.

Sin embargo, estos compañeros de algo viven y no precisamente del aire o la caridad de los poderosos. No se trata únicamente de la magra asistencia y los miserables subsidios que el Estado reparte para contener a esta masa de hermanos marginados de todo; nuestros compañeros se inventaron su propio trabajo, allá en el barrio, en el subsuelo de la Patria, en las periferias olvidadas por todos”.

La crítica al movimiento sindical, por supuesto, es discutible por un promedio 1800 acuerdos y convenios colectivos suscriptos por año durante la última década, las leyes protectorias del trabajo dependiente y la organización sindical histórica de trabajadores en relación de dependencia constituyen signos vitales en fábricas, canteras, campos y oficinas y no están destinada (aún, no por mucho tiempo) a un museo.

C. Sustitución de las contradicciones de intereses sociales

Desde el sector de economía popular, se plantea además una **nueva contradicción**, distinta a la tradicional de intereses sectoriales entre empleadores y trabajadores dependientes.

“No se trata ya de disputar la plusvalía de tal o cual empresario –se dice– sino de *arrancarle al conjunto de los ciudadanos socialmente integrados* el mero derecho a la subsistencia. *La contradicción fundamental en nuestra sociedad es cada día más clara: están los que caben y los que sobran. Los integrados y los excluidos*” (destacado del autor)¹³⁷.

Esta visión del mundo del trabajo desde la porción de la economía popular, constituye un nuevo paradigma que, primero llama la atención y luego hace pensar en la existencia, no sólo de un modelo social distinto y de contradicciones y conflictos distintos.

De hecho, la protesta y acción de esta porción laboral, se dirige más hacia el Estado, nacional, provincial o municipal, que debe procurarles la distribución del sustento social en lugar del sector empleadores con el que no mantiene vinculación.

136. Grabojs Juan, Persico Emilio. “Taller Latinoamericano de Organizaciones de Trabajadores Informales/Populares”, Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP), 19 y el 21 de marzo 2014, documento destinado a la discusión de la 103ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT - OIT) dedicada a “La transición de la economía informal a la economía formal”, en *Nuestra Lucha*, CTEP, Buenos Aires, pdf, 17-3-14.

137. “Los que son útiles para el proceso de acumulación capitalista por un lado; los “residuos sociales” que ensucian y amenazan la civilización burguesa por el otro. Los que comen en la mesa y los que juntan las migajas. Estos cuadernos están dedicados, inspirados y dirigidos a los excluidos, a los marginados, a “los que sobran”, a los últimos de la fila...” (ibíd. ídem anterior).

La personería social, como nueva forma de sindicalización

El concepto de Organizaciones Sociales de Economía Popular y Empresas Autogestionadas, apareció reconocido, al crearse por Res. 32 de 2016 del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, el *Registro de Organizaciones Sociales de la Economía Popular y Empresas Autogestionadas* al que se podrán inscribir un tipo entidades específico.

Se habilitó para la las entidades representativas de trabajadores que se desempeñen en la economía popular y en las empresas recuperadas o autogestionadas, así como aquellas organizaciones sin fines de lucro, reconocidas en el ámbito nacional, provincial y/o municipal, que se dediquen a la implementación y gestión de políticas públicas en materia social de empleabilidad, debidamente documentadas (art. 2).

Si bien está la definición de trabajo y de trabajadores utilizados en esta norma refieren a la actividad creadora y productiva en sí realizada en la Economía Popular, situación no prevista por la normativa vigente sobre Contrato de Trabajo y por lo tanto no implica sometimiento a dicha ley según la norma, se les otorgará, una vez obtenida la personería jurídica ordinaria según el tipo que corresponda (art. 3), una nueva figura jurídica, la “personería social”.

Se trata de un tipo abierto a la reglamentación porque se prescribe lo siguiente: *El otorgamiento de la inscripción implicará el reconocimiento de la Personería Social conforme a los lineamientos que sobre el particular defina el nivel normativo correspondiente* (art. 4).

En la misma norma se indican los objetivos que deberán respetar: *Serán objetivos de tales asociaciones la protección y formación profesional de los integrantes de la economía popular y de las empresas recuperadas y/o autogestionadas, procurando la adecuada expresión de sus intereses, la satisfacción de sus derechos, la asistencia en el campo de la salud y en el de la seguridad social y facilitando el desarrollo y la justa compensación de las tareas desempeñadas por aquellos en todos los ámbitos”*.

La resolución 32/16 no implica actos constitutivos del ámbito de representación personal y territorial similares a la personería gremial o inscripción sindical prevista en la Ley de Asociaciones Sindicales facultades conferidas al mismo MTESS, sino que vienen fijados por la autoridad de aplicación en materia de personería jurídica.

Más allá de algunos requisitos personales para formalizar la inscripción (art. 7), las facultades de las organizaciones registradas de naturaleza propositivas y de colaboración (art. 8). Sin embargo, al finalizar, la resolución indica que *en caso de verificarse una situación de pluralidad de entidades, la Secretaría de Empleo podrá agrupar a los representantes de acuerdo al ámbito personal y territorial de actuación y conforme a criterios de representatividad de las entidades*.

Es decir que ese ente podría incidir resolutoriamente el otorgamiento de representatividad y, de algún modo, dirimir conflictos entre entidades que se disputan áreas de actuación.

De otro lado, las organizaciones de economía social, han venido constituyendo entes de obra social al modo de las que administran los sindicatos en virtud de la Ley 23.660, fenómeno organizativo que tiende a expandirse y, también, gozar del reconocimiento y apoyo estatal¹³⁸.

138. Se encuentra constituida la Obra Social de Trabajadores de la Economía Popular (OSTEP).

De lo que se trata es del surgimiento de un nuevo tipo de organización comprensiva y reconocedora de la libertad de asociación laboral ampliada a la ciudadanía socio laboral no necesariamente ligada a la condición de relación de dependencia. Nuevas realidades de organización sociolaboral y nuevas formas de organización y de acción colectiva, reciben el reconocimiento especial del Estado.

Institucionalización legal a nivel confederal

Por Ley 27.345 de 2016 se reconoció específicamente al sector, luego de una negociación entre el gobierno, la CGT y organizaciones representativas de la economía popular. Es de particular relevancia la definición del art. 2 de la norma porque se referencian disposiciones constitucionales que reconocen la protección del trabajo, ya no en su versión clásica de naturaleza dependientes, sino *en sus diversas formas* (art. 14 bis) como objeto jurídico de protección especial:

La presente ley tiene por objeto promover y defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en la economía popular, en todo el territorio nacional, con miras a garantizarles alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, cobertura médica, transporte y esparcimiento, vacaciones y protección previsional, con fundamento en las garantías otorgadas al “trabajo en sus diversas formas” por el artículo 14 bis y al mandato de procurar “el progreso económico con justicia social” establecido en el art. 75 inc. 19, ambos de la Constitución Nacional.

Es importante remarcar que, mediante el art. 2 del decreto 159/17, se define a lo que se entiende por Economía Popular: *Toda actividad creadora y productiva asociada a mejorar los medios de vida de actores de alta vulnerabilidad social, con el objeto de generar y/o comercializar bienes y servicios que sustenten su propio desarrollo o el familiar y que se desarrolla mediante proyectos económicos de unidades productivas o comerciales de baja escala, capitalización y productividad, cuyo principal activo es la fuerza de trabajo.*

Bajo estas definiciones, la ley le otorga (o confirma, en realidad) el carácter de sujeto social representativo a las organizaciones del sector para lo cual se creó el Registro Nacional de la Economía Popular (RENATREP) en el ámbito del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación y el *Consejo de la Economía Popular y el Salario Social Complementario* con representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación; del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación; del Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas de la Nación, y tres representantes de las organizaciones inscriptas en el Registro de Organizaciones Sociales de la Economía Popular y Empresas Autogestionadas (arts. 3 y 4).

En su art. 7°, las normas avanzan hacia la conformación negociada de un *Salario Social Complementario* (SSC) sobre la base de los programas sociales vigentes al momento de su puesta en vigencia.

En 2017 fue instrumentado por Res. 201-E/2017 del METSS el programa de transición al SSC para trabajadores de los programas Trabajo Autogestionado u Construir Empleo y se fijó en \$ 4.000 para este año.

Se asignaron además fondos específicos presupuestarios para atender al sector y las entidades inscriptas en el Registro de Organizaciones Sociales de la Economía Popular y Empresas Autogestionadas, creado por la resolución 32/16 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social intervendrán en la definición de los parámetros para la reglamentación de la ley. El sector, tiene constituida además una obra social destinada a atender la salud de los trabajadores de economía popular que será asistida con fondos públicos.

El sector alcanzó un alto grado de institucionalidad y se advierte una nueva conformación de laboralidad social con la conformación de sujetos colectivos, ámbitos de negociación y, lo que es público, un notorio protagonismo en la protesta social.

El conflicto y el accionar colectivo son ciertamente particulares del sector y se dirigen esencialmente al estado y la sociedad toda a los fines de, en síntesis, lograr su reconocimiento, formalización y distribución de fondos públicos y privados para asentar su estructura productora de bienes y servicios y el reconocimiento de una vida equitativa, digna y satisfactoria, un trabajo decente más allá de la relación de dependencia.

De hecho, la Ley 27.345 es un primer paso en el reconocimiento del sujeto social, de su participación en la negociación colectiva gubernamental y parlamentaria y en la conformación de un ámbito permanente para los acuerdos como es el Consejo de la Economía Popular y el Salario Social Complementario.

En síntesis, se tiene institucionalizado el sujeto colectivo y la negociación colectiva especial, obviamente ya no obrero-patronal clásica, sino con una conformación compleja y polimorfa.

Tiene además fijada, una plataforma de actuación que es dar forma, contenido y efectividad al “Salario Social Complementario”.

Accionar colectivo

Según OIT, los principios de OIT sobre libertad sindical, el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales.

Este derecho es un corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio nº 87 (OIT, 2006, párrafos 522-523).

No es un derecho absoluto, pero sus limitaciones están taxativamente previstas:

- a) en la función pública, pero sólo para aquellos funcionarios que ejercen cometidos de autoridad en nombre del Estado;
- b) en los servicios esenciales, en el sentido estricto del término (es decir, en servicios cuya interrupción constituya una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población);
- c) en caso de una situación de crisis nacional aguda y por una duración limitada.

Pues bien, la actuación del sector de desocupados e informales, puede remontarse al fondo de la historia laboral.

Pero es de reconocer que, al menos en Argentina, tuvo su expresión más visible y aguda desde las repetidas crisis de desocupación masiva producidas a partir de la década del noventa. Sin embargo, desde allí y particularmente desde el gran crack económico de 2001, las organizaciones sociales, de economía popular o de economía informal se fueron consolidando organizativamente, pero ganando presencia en la vida pública con su presencia en las calles.

Es obvio que su instrumento de acción no es la huelga sino la movilización y protesta pública, en muchos casos acompañados de bloqueos, acampes, “escraches”, acciones publicitarias, etc.

A partir de la Ley 27.345 aparece un instrumento de negociación el Consejo de la Economía Popular y el Salario Social Complementario, pero no existen por ahora instrumentos de tratamiento de conflictos sociales, como sería un procedimiento destinado a conciliar intereses entre estos actores, dar cauce procesal al

conflicto y a las manifestaciones de protesta y acción directa y procurar alcanzar acuerdos consensuados. No parece que este accionar colectivo que los medios suelen reducir y estigmatizar con la etiqueta de manifestaciones “piqueteras”, pueda encontrar respuesta en el “Protocolo de actuación de fuerzas de seguridad en manifestaciones públicas” de 2016 dictado a través del Consejo de Seguridad Interior o la variada cantidad de figuras del Código Penal que se suelen aplicar a las manifestaciones públicas en sus variantes más duras y contundentes y que comparten con el movimiento sindical.

Conclusión

Un añejo reconocimiento normativo en derechos fundamentales de los grandes sectores de economía popular, informales o autoempleados, aparecía como un medio de tránsito hacia el trabajo en relación de dependencia y de carácter formal.

Si bien, siempre se señaló la existencia de un “ejército de desocupados” como variante de la economía capitalistas, se pensaba en una sociedad, una economía, provista de capacidad para absorberlos o disolverlos en la relación de dependencia. Los cambios de sistemas productivos, de integración económica, de cultura o de realidad y organización social, indica que los movimientos de economía popular e informal han llegado para quedarse y se han integrado al mundo de las regulaciones sociales, más allá de las declaraciones.

Ahora parece aceptado que es un sector productivo permanente y que necesita un tratamiento especial y también persistente dentro de las políticas sociales. Cuentan, en lo colectivo, con el reconocimiento del sujeto colectivo, formas de negociación colectiva, regulación propia y modos de accionar propios.

Subalternizados por la academia y poco presente en jurisprudencia, este sector hasta ahora marginal en todo sentido, ocupa un espacio formal en las políticas de estado, alcanzó niveles de reconocimiento subjetivo y en órganos de concertación públicos. Los sindicatos, en general, hasta hace pocos años ajenos o distantes hacia estos movimientos, los asumen como parte de su representación o le han dado un lugar relevante en el accionar colectivo.

En suma, el Derecho del Trabajo debe hacerse cargo de una nueva rama para estudiarla, darle respuestas doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

Cooperativas de Trabajo Asociadas

Axiología de la Cooperación, libre Iniciativa y Sociedades Cooperativas de Trabajo

José Eduardo de Miranda¹³⁹

Maria Andréa Corrêa Lima¹⁴⁰

Introducción

El orden económico nacional se conforma como un modo de producción basado en una plataforma axiológica compuesta de valores múltiples que se materializan a través de los valores sociales del trabajo y del principio de la libre iniciativa¹⁴¹.

Partiéndose del entendimiento macro sobre el sentido de axiología y alcanzándose el significado de socialidad, o de solidaridad, que la Constitución brasileña asigna para las actividades de mercado, el orden económico en Brasil se desarrolla sin desprestigiar el predominio de la dignidad de la persona humana, como valor central que orienta todo el ordenamiento jurídico.

Por este camino, el Cooperativismo, que se asienta sobre la orientación de que el hombre es su más grande finalidad, establece, a través de la sociedad cooperativa, una propuesta para el desarrollo de las actividades de mercado, alineada en la conexión de preceptos de naturaleza socio-económica-moral que apuntan a la liberación de posturas egoístas y codiciosas.

Surge, entonces, la sociedad cooperativa de trabajo, constituida dentro de los matices axiológicos del propio Cooperativismo, para servir de modelo de incremento de la libertad de empresa, apropiado para despertar en el hombre el sentimiento de solidaridad, de preocupación con el entorno y con sus ajenos¹⁴².

De este modo, procurase, por este trabajo, promover la correlación entre la axiología de la cooperación, la libre iniciativa y el Cooperativismo, presentándose las sociedades cooperativas de trabajo como paradigmas adecuadas al ejercicio de actividades económicas desarrolladas bajo la huella de la dignidad de la persona humana.

Preliminarmente la razón de la protección constitucional del Cooperativismo brasileño

Para resguardarse siempre el foco en la necesidad por el debate sobre la axiología de la cooperación en el ambiente cooperativista, o en el universo cooperativo, es oportuno enaltecer la importancia que la Constitución brasileña de 1988 confiere al Cooperativismo, dedicándole dispositivos específicos.

En este sentido, y observándose el objetivo de este trabajo, se destaca que el inciso XVIII, del artículo 5º, es categórico en decir que la creación de asociaciones y, en la forma de la ley, de cooperativas, independientemente de autorización, siendo prohibida la interferencia del Estado en su funcionamiento y desarrollo¹⁴³.

139. <http://lattes.cnpq.br/5343215180988469> - jemiranda@mirandacorrealima.com

140. <http://lattes.cnpq.br/6934042710785662> - andrea@mirandacorrealima.com

141. Moraes, Alexandre de. *Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional*. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2005, pp.1950 -1959.

142. Miranda, José Eduardo de. *De la crisis de identidad al rescate de la génesis del cooperativismo*. Madrid: Dykinson, 2012, p. 15.

143. Brasil. Constituição Federal. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 19 jan. 2017.

De la misma forma, en la línea 'c', del inciso III, del artículo 146, la Constitución de Brasil determina la edición de leyes complementares apropiadas a la organización de las normas tributarias específicas para el adecuado tratamiento del acto cooperativo practicado por las cooperativas¹⁴⁴.

En una acepción de relieve más transcendente, el párrafo segundo, del artículo 174 de la Constitución Federal brasileña, dispone que "la ley apoyará y estimulará el Cooperativismo y otras formas de asociación"¹⁴⁵.

Vistos y revistos los preceptos constitucionales destinados a la cooperativa, surge la indagación sobre la causa por la cual la Asamblea Nacional Constituyente otorgó todo el prestigio al Cooperativismo, confiéndole un tratamiento diferenciado.

Por así decir, entiéndese que dicha causa se justifica por el propio perfil de la Carta política brasileña, de aspecto ciudadana, que "teve ampla participação popular em sua elaboração e especialmente porque se volta decididamente para a plena realização da cidadania"¹⁴⁶.

Direccionada a la conformación del ejercicio absoluto de la ciudadanía, y al alcance de los indicadores de dignidad humana, la Constitución brasileña identifica como objetivos fundamentales de la República Federativa de Brasil:

[...] a construção de uma sociedade justa, a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais.

*Tais objetivos foram incorporados, ainda uma vez, pelas regras constitucionais da economia (art. 170 e s.), que, por distinção textual, ficou jungida à valorização do trabalho e à realização da justiça social*¹⁴⁷.

En atención a los designios de la república brasileña, acreditase que la protección constitucional al Cooperativismo justificase por el hecho de ser un movimiento con raíz en la cooperación pura:

*[...] formalizada bajo unos principios que sostienen una estructura organizada para la satisfacción de necesidades diversificadas, una estructura que se desarrolla a partir de la puesta en práctica de valores que permiten el desarrollo de la acción humana dirigida a la búsqueda de un bien que es común para todo un sector fragilizado: el bienestar del hombre, el bien social, económico y sobre todo, espiritual*¹⁴⁸.

La realidad queda por demás evidente desde la interpretación del sustrato constitucional cooperacionista: en la medida en que el Cooperativismo tiene en las sociedades cooperativas la fórmula adecuada a la promoción de la participación activa de amplios sectores de la población en los procesos de desarrollo socio-económico-político-humano, la Constitución tiene en el Cooperativismo el mecanismo apropiado tanto a la efectiva práctica de la ciudadanía, como a la plenitud de la dignidad humana.

El Cooperativismo merece, pues, un tratamiento diferenciado por la Constitución, pues es un sistema que anticipa la humanización del ejercicio económico, promoviendo la emancipación moral de los hombres.

144. Brasil. Constituição Federal. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 19 jan. 2017.

145. Ibid.

146. Silva José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 26ª ed. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 90.

147. Araújo, Luiz Alberto David; Júnior, Vidal Serrano Nunes. Curso de direito constitucional. 10 ed., São Paulo: Saraiva, 2006, p. 99.

148. Miranda 2012, p. 17.

Para comprender la axiología de la cooperación

Es muy importante iniciar este punto diciendo que la axiología es una expresión derivada de la conjunción de los vocablos griegos *axios* (valioso, estimable) y *logos* (ciencia, estudio)¹⁴⁹.

Dentro de esta perspectiva, la axiología asume su condición de rama de la filosofía, que trata de los valores y pasa a considerar como valor no solo lo que es más valioso, si no todo lo que tiene valor.

Fue justamente en el ámbito de la identificación de lo más importante para el Cooperativismo, que la Alianza Cooperativa Internacional, en el apogeo de la crisis de identidad que afectó a la cooperativa en los años de 1980 y '90, editó, en el Congreso de Manchester de 1995, la Declaración sobre la Identidad Cooperativa, conteniendo la relación de los valores que entiende adecuados al objetivo primero del Cooperativismo: el bienestar del hombre.

Bajo este aspecto, es importante decir que los valores:

*[...] constan en la segunda parte de la Declaración sobre la Identidad Cooperativa, y están presentados en dos grupos: uno, que podemos identificar como valores básicos o fundamentales del cooperativismo, y el otro, que nos transmite la idea de unos valores éticos de la cooperación*¹⁵⁰.

La axiología de la cooperación, además de significar el estudio de los valores cooperativos, representa la referencia de valor que el Cooperativismo debe resguardar, para que pueda preservar y perseguir el espíritu que resguarda el hombre como su inicio y fin.

Bajo este sentido, los valores cooperativos declarados por la ACI, como éticos y fundamentales, contornan el matiz axiológico tanto de las cooperativas como de los cooperados.

Los primeros, los valores éticos, están relacionados con la forma de ser y existir de los miembros de las cooperativas, revelando su honestidad, transparencia, responsabilidad y vocación social.

A su vez, los segundos, llamados de valores fundamentales, retratan los valores que deben imantar la propia sociedad cooperativa, como los de autoayuda, autorresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad.

Con ello, créese que a pesar de dividirlos en dos grupos, la Alianza Cooperativa Internacional no tuvo la intención de agrupárselos sectorialmente, *puesto que todos parecen valores de las cooperativas y de los cooperativistas*.

*Sin embargo, lo cierto es que el segundo grupo reúne valores éticos, que pueden ser perceptibles también en actividades de organizaciones no cooperativas, capitalistas y públicas*¹⁵¹.

Centrándose la idea de la axiología de la cooperación en el ámbito de la consideración de los valores del Cooperativismo, es preponderante subrayar que los valores cooperativos, en cuanto sentido de importancia, poseen aspectos subjetivos y objetivos:

149. Pestaña de Martínez, Pilar. "Aproximación conceptual al mundo de los valores". In *REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 2004, Vol. 2, Nº 2. Disponible em <http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol2n2/Pestana.pdf>. Acceso em 19 jan. 2017.

150. Miranda, 2012, p. 62.

151. Miranda, José Eduardo de. *La filosofía cooperativa: análisis del proceso de conformación del Cooperativismo*. Curitiba: Juruá, 2016, p. 123.

El aspecto subjetivo implica un juicio de valor. Y los portadores de juicios de valor son las personas. Un juicio pertenece al sujeto que juzga.

Por eso los valores han de ser asumidos por las personas libre y conscientemente. Pero los valores también tienen un aspecto objetivo. Los valores se me ofrecen, no son mi obra; vienen de fuera. No se puede determinar arbitrariamente lo que es bueno o bello. Y esto es particularmente verdadero respecto a los valores morales. No los creo; se me imponen a mí; me solicitan.

Es decir, que los valores tienen un fundamento. Por ello, más que hablar de elección de valores, habría que hablar de reconocimiento de valores¹⁵².

Por fin, para consolidarse la comprensión de la axiología cooperativa, es fundamental decir que

*la relación entre valores y principios que hacen presentes los valores en la acción de los hombres, indica que los valores se objetivan en las conductas de forma tal que la posesión de los mismos, define y determina la conducta sin que ésta deje por ello de ser manifestación del ejercicio libre de la voluntad humana*¹⁵³.

Libre iniciativa, Cooperativismo y Cooperativa de Trabajo

Al verificarse la libre iniciativa en el núcleo del artículo 1º, IV y en el centro de la pauta normativa del artículo 170¹⁵⁴ de la Constitución Federal, se puede aducir que el aspecto de principio resulta de la propia alocución que tiene el contexto global de la Carta Magna de Brasil.

Por este camino, la libre iniciativa traduce la idea de una coherente organización social y económica, que engloba *uma esfera de liberdade de atuação no mercado para que os indivíduos possam atuar na busca de seus interesses e, com isso, promover o desenvolvimento*¹⁵⁵.

No obstante, y a pesar de significar originariamente la máxima libertad de acción, como esencia de la libertad de empresa, la libre iniciativa se revela como el principio del liberalismo económico, que surge para permitir la liberación de los agentes del mercado *dos liames derivados do período feudal, ou de alguns princípios opressores do mercantilismo*¹⁵⁶. Además, se puede decir que es:

*[...] dentro desta aparência que a livre iniciativa, malgrado a certeza de configurar-se como um elemento determinante da liberdade para o exercício econômico na esfera da empresarialidade, resguarda a dialética axio-principiológica da Constituição, oprimindo, ou reprimindo até, qualquer espécie de abuso de poder econômico que tenha como escopo a dominação do mercado, o banimento da concorrência e a especulação desatinada, destemperada*¹⁵⁷.

152. Aranzadi, D. *El arte de ser líder empresarial hoy*. Vitoria: Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi, 1995, pp. 209 y 210.

153. Cracogna, D. "La identidad cooperativa en un mundo cambiante" en *Anuario de Estudios Cooperativos* 1993, Bilbao: Universidad de Deusto, 1994, p. 89.

154. Moraes, Alexandre 2005, p. 130, 1950. *Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional*.

155. Sacchelli, Roseana Cilião. "A livre iniciativa e o princípio da função social nas atividades empresariais no contexto globalizado". In *Revista da Ajuris*. v. 40, nº 129. Março 2013. Disponível em <http://www.ajuris.org.br/OJS2/index.php/REVAJURIS/article/view/315/250>, Acesso em 26/nov/2014.

156. Miranda, José Eduardo de. "Do livre exercício da atividade empresarial à responsabilidade social como prerrogativa ético-moral da Ordem Econômica: A axiologia da cooperação como pressuposto de desenvolvimento sustentável". In Miranda, José Eduardo e outros (Coordenação). *Ordem Econômica Constitucional. Compreensão e comparativo da ordem econômica na constituição de 1988 com outros sistemas jurídicos*, Curitiba: Juruá, 2016, p. 282.

157. *Ibíd.*, p. 284.

Especialmente en este contexto, el Cooperativismo se ajusta de manera integral a los preceptos de valores y principios establecidos por la Constitución Federal de Brasil, como propios al contorno de la libertad de empresa, pues desde su nacimiento, con la sociedad de los Probos Pioneros de Rochdale, se manifiesta como un movimiento de *vinculación sublime a la noción de cooperación libre, fundamental para la más completa abolición de la voracidad estratégica que concentra fuerzas particulares para la satisfacción de aspiraciones personales, de forma individualizada*¹⁵⁸.

Otrosí, al relacionarse la axiología de la cooperación al concepto de sociedad cooperativa, no se puede omitir que la Alianza Cooperativa Internacional, cuando la Declaración sobre la Identidad Cooperativa definió la cooperativa como una asociación de personas unidas de forma voluntaria, para la satisfacción de sus aspiraciones económicas, sociales y culturales en común, mediante una empresa de propiedad conjunta y gestión democrática¹⁵⁹.

A par de ello, las sociedades cooperativas de trabajo encuentran su reconfiguración jurídica en los términos definidos por la Ley 12.690, de 19 de julio de 2012 y de este modo están consolidadas como una especie de cooperativa *constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e auto gestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho*¹⁶⁰.

De este modo, la sociedad cooperativa de trabajo, nacida como un elemento que instiga el ejercicio de la libertad de empresa, es reconocida como una indiscutible referencia de ejercicio-acción que promueve la circulación de servicios.

Por ello, las cooperativas de trabajo:

*[...] estão consagradas como fórmula que confere aos menos agraciados uma alternativa para a conjugação de todas as vantagens da vida privada, pode-se dizer que o marco axiológico da cooperação, ou os valores cooperativos da ajuda mútua, da auto responsabilidade, da democracia, da igualdade, da equidade, da solidariedade, da honestidade, da transparência, da responsabilidade e da vocação social são preponderantes para que os atores do mercado econômico consagrem sua atitude ética e humanitária*¹⁶¹.

Las cooperativas de trabajo, entonces, al estimular en la libre iniciativa, estimulan la formación de un espacio moral común, conveniente para el establecimiento del consenso sobre el patrón social enaltecido por la Constitución Federal.

Igualmente, las cooperativas de trabajo subsisten como el perfil adecuado para permitir que las personas entiendan la necesidad de practicarse determinadas *virtudes políticas como a tolerância, o respeito mútuo, a reciprocidade, a idéia de equidade e civilidade*¹⁶².

158. Miranda José E, 2012, p. 15.

159. Miranda José Eduardo de. "La financiación de las sociedades cooperativas", in *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, nº 37, p. 233.

160. Brasil. Lei 12.690, de 19 de julho de 2012. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm. Acesso em 17 jan. 2017.

161. Miranda José E, 2016, p. 288.

162 Silva, Sidney Reinaldo da. *Formação moral em Rawls*. Campinas: Editora Alínea, 2003, p. 125.

A título de conclusión: Los valores cooperativos y el diferencial cooperativista

De acuerdo con la orientación de la Constitución Federal de Brasil, la libre iniciativa, mientras es considerada como un principio del orden económico, se concretiza como fundamento del Estado Democrático de Derecho, y como elemento que organiza los factores de producción y de servicios dentro de una óptica que no inhibe cualquier indicador de dignidad humana.

A través de este entendimiento, la axiología de la cooperación se muestra como la estructura de los valores que abriga el Cooperativismo bajo el manto del espíritu que hace del hombre la razón soberana su inicio y fin.

Implementando la sociedad cooperativa como actor económico diferenciado, que no actúa en el mercado únicamente en virtud de un objetivo económico-financiero para sus miembros, el Cooperativismo trasciende el valor material de su existencia, pues utiliza de los valores humanos y sociales como un norte de sus referenciales económicos

En virtud de la incidencia de los valores cooperativos en el contexto de la cooperatividad

*[...] la sociedad cooperativa genera un perfil sintomático de entidad diferenciada, teniendo en cuenta que su constitución no se conforma con el intuito exclusivo de resolver cuestiones de orden económicas de sus miembros, sino que busca solucionar problemas de orden moral y social de los propios asociados, desarrollando, además, una preocupación por el entorno en que se encuentra inserida y colaborando con la solución de problemas generales de las gentes de la comunidad*¹⁶³.

Con efecto, *ayudar a proporcionar una mejor forma de vida –cultural, intelectual y espiritual– podría en el futuro convertirse en una de las formas más importantes en las que las cooperativas pueden beneficiar a sus socios y hacer una contribución a sus comunidades*¹⁶⁴.

Siendo, pues, un referencial para el ejercicio económico del Cooperativismo, en el ámbito de las sociedades de mercado, la cooperativa de trabajo asume la responsabilidad por sembrar el entendimiento entre sus miembros, para que participen activamente en su contexto de inserción, de manera que consigan dimensionar sus actividades laborales en *el sentido más ventajoso al bien común; favorecer la solución de las dificultades, permitiendo nuevos caminos que conduzcan a los individuos al encuentro de la prosperidad*¹⁶⁵.

Constituidas como herramienta de la libre iniciativa, o de la libertad de empresa, las sociedades cooperativas de trabajo, siempre que actúen con fundamento en la axiología de la cooperación, estarán aptas para conferir prevalencia a la dignidad humana, pues serán partícipes del desarrollo educativo del ser humano, de forma que éste se vea involucrado en una existencia basada en la labor *co participativa*¹⁶⁶, solidario y absolutamente inclusivo.

163. Miranda José Eduardo de; Miranda Andréa Corrêa Lima de. “La perspectiva tridimensional de la calidad del cooperado en relación a la sociedad cooperativa: del rescate de la idea de un hombre cooperativo hacia la preservación de la identidad cooperativa”. In *Deusto Estudios Cooperativos*. N° 7, 2015, p. 24.

164. ACI. “La Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la Identidad Cooperativa: un informe”. In: *Anuario de Estudios Cooperativos del Instituto de Estudios Cooperativos de la Universidad de Deusto*, 1995-1996, p. 93.

165. Miranda y Miranda, 2015, p. 31.

166. *Ibíd.*, p. 31.

Bibliografia

ACI. “La Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la Identidad Cooperativa: un informe”. In, *Anuario de Estudios Cooperativos del Instituto de Estudios Cooperativos de la Universidad de Deusto, 1995-1996*.

ARANZADI, D. *El arte de ser líder empresarial hoy*. Vitoria: Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi, 1995.

ARAÚJO, Luiz Alberto David; SERRANO NUNES JÚNIOR, Vidal. *Curso de direito constitucional*. 10ª ed., São Paulo: Saraiva, 2006.

BRASIL. *Constituição Federal*. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 19 jan. 2017.

BRASIL. *Lei 12.690, de 19 de julho de 2012*. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm. Acesso em 17 jan. 2017.

CRACOGNA, D. “La identidad cooperativa en un mundo cambiante” en *Anuario de Estudios Cooperativos 1993*, Bilbao: Universidad de Deusto, 1994.

SILVA, José Alfonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 26ª ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

PESTAÑA DE MARTÍNEZ, Pilar. “Aproximación conceptual al mundo de los valores”. In *REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 2004*, Vol. 2, Nº 2.

MIRANDA, José Eduardo de; CÔRREA LIMA de MIRANDA, Andréa. “La perspectiva tridimensional de la calidad del cooperado en relación a la sociedad cooperativa: del rescate de la idea de un hombre cooperativo hacia la preservación de la identidad cooperativa”. In *Deusto Estudios Cooperativos*. Nº 7, 2015.

MIRANDA, José Eduardo de. *De la crisis de identidad al rescate de la génesis del cooperativismo*. Madrid: Dykinson, 2012.

_____. *La filosofía cooperativa: análisis del proceso de conformación del Cooperativismo*. Curitiba: Juruá, 2016.

_____. “Do livre exercício da atividade empresarial à responsabilidade social como prerrogativa ético-moral da Ordem Econômica: A axiologia da cooperação como pressuposto de desenvolvimento sustentável”. In MIRANDA, José Eduardo e outros (Coordenação). *Ordem Econômica Constitucional. Compreensão e comparativo da ordem econômica na constituição de 1988 com outros sistemas jurídicos* Curitiba: Juruá, 2016.

_____. “La financiación de las sociedades cooperativas”. In *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, nº 37.

MORAES, Alexandre de. *Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional*. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

SACCHELLI, Roseana Cilião. A livre iniciativa e o princípio da função social nas atividades empresariais no contexto globalizado. In *Revista da AJURIS*. v. 40 nº 129, Março 2013. Disponível em <http://www.ajuris.org.br/OJS2/index.php/REVAJURIS/article/view/315/250>, Acesso em 26/nov/2014.

SILVA, Sidney Reinaldo da. *Formação moral em Rawls*. Campinas: Editora Alínea, 2003.

Conceptualización y Naturaleza específica de las Cooperativas de Trabajo

Mario Schujman

La naturaleza jurídica de la Cooperativa de Trabajo es la que comparte con el conjunto de las cooperativas, pero que se especifica cuando se advierte que es esencial en ella que el asociado procura por su intermedio trabajo de naturaleza “autogestiva y coordinada”.

Nos quedamos para conceptualizar a las cooperativas de trabajo con alguna doctrina ya histórica, de notable actualidad que las definía teleológicamente, diciendo que su finalidad es “*eliminar la explotación del trabajo, el lucro sobre el trabajo ajeno, la especulación sobre la labor humana*” (Del Río J. 1966: 99).

“El trabajo cooperativo autogestionario es una forma de producción, acumulación y gestión no capitalista, que puede producir en la realidad cambios económicos y sociales” (Schujman Mario, 2015: 80). Es en este siglo XXI un renovado instrumento de lucha de los trabajadores, para evitar su exclusión y aniquilación cuando se le impide trabajar.

Henrÿ, Hagen toma la definición que nos brinda Dante Cracogna:

Son cooperativas cuyo objeto social consiste en brindar ocupación a sus socios.

Todos los socios trabajan en ella y, en principio, solamente ellos.

Su actividad específica puede consistir en producir bienes o brindar servicios (Cracogna 1999: 13).

Y agrega

la producción y la distribución de saber /conocimiento (Hagen Henrÿ, 2015:20).

La conceptualización del derecho positivo comparado define también su ámbito de actuación.

En la ley **brasileña** la causa fin de su constitución y de la participación de sus asociados es *explícita*: *Para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho*. Mediante el aporte de *atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão* (art. 2).

En esta norma una particularidad, producto de la historia del movimiento cooperativo brasileiro, es que excluye expresamente a las cooperativas de salud, y a las de transporte que tienen regímenes específicos por su actividad, en la normativa extra cooperativa que regula su objeto social, y a las que agrupan a profesionales liberales que trabajan en sus propios establecimientos, o a las de médicos que tengan un arancel especificado (art. 1)

La **Ley Marco** de las Cooperativas de América (art. 91) establece que en estas organizaciones empresarias *los socios se vinculan para satisfacer su necesidad de trabajo a través de actividades de producción de bienes o de prestación de servicios organizados directamente por la cooperativa, la cual debe ser la propietaria o tenedora de los medios de labor, con autonomía técnica y empresarial, sin actuar como intermediaria laboral*.

Concepto en el que coincide la ley **uruguaya** que pone de relieve y requiere que el trabajo sea prestado a través del *esfuerzo personal y directo* del asociado, e incluye a la Cooperativa de Productores propiamente dicha, a condición de que *no tengan trabajadores dependientes* y que *el uso de medios de producción de propiedad del socio esté afectado exclusivamente al cumplimiento del objeto de la cooperativa*.

No soslayan algunas normas legales los rasgos específicos que tiene la naturaleza de las Cooperativas de Trabajo. Son a nuestro juicio “cooperativas”, y como tales sus integrantes se relacionan a través de actos cooperativos, pero además, y este es el rasgo que las define, implican un tipo específico de trabajo. Que *no es dependiente, ni autónomo, sino autogestionario*.



A partir de su naturaleza cooperativa y en la autonomía de esta rama del derecho se ha construido una abundante doctrina y jurisprudencia, que pone de relieve los principios que inspiran a las cooperativas, que a partir de la Recomendación 193 de la Organización Internacional del Trabajo, forman parte principal del *Derecho Internacional público cooperativo vinculante* (Hagen Henry. 2013: 53)¹⁶⁷.

Principios que a su vez y a partir del Congreso de la ACI en Manchester en 1995, y de la Ley Marco de las Cooperativas de América, han sido introducidos en casi todas las leyes latinoamericanas de cooperativas, promoviendo una ética humanista, diversa a aquella que es hegemónica en nuestra sociedad y en valores éticos sociales de honestidad, transparencia y responsabilidad.

La adhesión abierta y voluntaria (**Primer principio**) asegura el libre ingreso y egreso de los trabajadores asociados. *Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de ser socio, sin discriminaciones de sexo, social, racial, político y religioso* (Miranda José Eduardo, 2017: 125)¹⁶⁸. Es de la esencia de las Cooperativas de Trabajo la aplicación de los principios cooperativos. Se trata de la organización económica que permite una democratización de la economía y de la sociedad. Por ello promueve la *gestión democrática por parte de los socios* (**Segundo principio**) trabajadores.

Los socios trabajadores participan económicamente de la cooperativa (**Tercer principio**) (*como copropietarios de su patrimonio, resolviendo y recibiendo el destino de los excedentes, aportando a la constitución del capital común, y sosteniendo una empresa eficiente que produzca resultados positivos*).

167. En 2009, y por primera vez, un tribunal supremo (la Corte Suprema de Justicia de Argentina) se refirió en un fallo a la Recomendación nº 193 de la OIT. Ver Corte Suprema de Justicia de Argentina en el caso *Lago Castro, Andrés Manuel contra Cooperativa Nueva Salvia Limitada y otros* y el comentario sobre esta decisión por el profesor Dante Cracogna. Ambos textos están en *La Ley* (t. 2010-A), pp. 290 y siguientes. En 2011 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) basó su decisión en los casos C-78/08 a C-80/08 en el Reglamento de la SCE y en la comunicación de la Comisión de la UE de 2004 relativa a la promoción de las sociedades cooperativas para especificar lo que se considera como características de las cooperativas. La comunicación se refiere a la Recomendación nº 193 de la OIT. Sobre la discusión de la decisión del TJUE, ver Cusa, Emanuele: «*Aiuti di Stato, polimorfismo imprenditoriale e principi costituzionali*» (2013).

Según se informa, en 2001 la Corte Superior de Kerala (India), así como la Suprema Corte de India (9/2/2011) emitieron dictámenes en este mismo sentido. Hagen Henry. *Orientaciones para la legislación cooperativa*. Ediciones OIT. Ginebra. 2ª. Edición. 2013.

168. Miranda José Eduardo. (2017) *Filosofía Cooperativa*. Editorial Jurua. Curitiba. Brasil.

Se trata de organizaciones que procuran *autonomía e independencia* (**Cuarto principio**) del estado y del sometimiento que impone el poder global.

Están obligadas a promover la *educación, formación e información* (**Quinto principio**) de sus trabajadores y de la comunidad en la que se integran. Se conforman a partir de una necesidad de trabajo que normalmente viene acompañada de un saber material y de la solidaridad que reside en su condición humana. Pero sus trabajadores necesitan comprender cabalmente los mecanismos de la cooperación y asimilar y construir saberes para una autogestión social y económicamente sostenible.

Su inserción en un mercado que responde a otras lógicas y a los intereses de quienes los manejan, reclama un esfuerzo para construir la *cooperación entre cooperativas* (**Sexto principio**), para trabajar en red resolviendo dificultades financieras, técnicas, de escala económica, acceso a los mercados, etc.

Y finalmente su razón de ser y su enraizamiento en la Comunidad de la que nacen y de la que reciben fuerza y sustento, reclama un fuerte *compromiso con esa comunidad* (**Séptimo principio**), que va mucho más allá de la responsabilidad social o de la defensa del medio ambiente.

Constituye el de “dónde viene”, “quién es” y “adónde va” la cooperativa. Esa reciprocidad y confianza con su gente constituye su capital social.



Tal como lo señala Ronaldo Chaves Gaudio (2014:8)¹⁶⁹ *si el Derecho del Trabajador bajo Patrón tiene por objetivo proteger al trabajador, el Cooperativismo, pretende aún más, quiere emanciparlo.*

Por ello entendemos que es imprescindible entender y valorar además *al rasgo específico de este subtipo cooperativo, su naturaleza autogestionaria.*

Estas cooperativas son creadas y adquieren sentido pleno cuando se proponen organizar el trabajo autogestionariamente.

Cuando su gobierno, administración y la ejecución de su actividad; la propiedad de sus bienes; su destino y el producido de su trabajo, está en manos de sus asociados.

Podrá argumentarse que no en todas las cooperativas de trabajo, los trabajadores obtienen con plenitud uniforme estos derechos y cumplen de igual manera estas funciones, y es cierto. Pero el tipo jurídico y la

169. Ronaldo Chaves Gaudio (2014). *Marco Legal Brasileño de las Cooperativas de Trabajo. Búsqueda de un derecho adecuado, en medio de un discurso reaccionario.*

identidad de las cooperativas de trabajo reclama la aplicación de estos rasgos autogestionarios y cotidianamente sus trabajadores viven las contradicciones que acentúan esa naturaleza o la degradan.

Es esa praxis cotidiana la que no existe en el trabajo dependiente y en el trabajo autónomo, la que reclama un tratamiento protectorio diverso. Cuando se materializa la autogestión en el trabajo se elimina la explotación no sólo de la “plusvalía” mediante la apropiación de parte de su producido por parte del patrono, sino que además en un proceso gradual, también se supera la alienación del trabajo, que resulta de la ajenidad de su producido.

La Autogestión es especialmente destacada en alguna legislación latinoamericana (Ley brasileña, costarricense y venezolana) e implícitamente en otras.

La ley 12.690/12 de Brasil *fortaleció en el texto legal la importancia de la autogestión* (Chaves Gaudio Ronaldo, 2014:89).

Siguiendo a Ronaldo Chaves Gaudio (2014) señalamos un tercer rasgo distintivo que caracteriza la naturaleza específica de las cooperativas de trabajo “el ordenar juntos”.

La función de organizar y dirigir el trabajo la realizan los asociados cuando gestionan la cooperativa, en oportunidades de manera horizontal y en otras determinando los parámetros de la gestión y delegando con control participativo las funciones de administración y ejecución. Con liderazgos participativos o sin ellos, pero siempre a partir del poder que recae en la totalidad de los trabajadores para gobernar, organizar y dirigir el trabajo y la empresa.

El trabajo “coordinado”, nuevamente vuelve a diferenciar claramente al trabajo “cooperativo”, que propone la “autogestión”, y que se desenvuelve de manera “coordinada” del trabajo en relación de dependencia y también del trabajo autónomo.

La figura de la coordinación, originada en el derecho europeo para absorber en un marco regulatorio el trabajo autónomo económicamente independiente, tiene en el derecho de la autogestión un objeto diverso:

Establece justamente una de las diferencias que existen entre el trabajo no dependiente en el que los trabajadores que son propietarios de los medios de producción, dirigen la empresa común, establecen colectivamente y participativamente los objetivos y el rumbo de la empresa y las condiciones de trabajo, y designan a quienes aplican esas decisiones como órgano representativo de ellos mismos y el que despliegan justamente los trabajadores autónomos y los trabajadores dependientes, que carecen de estos rasgos esenciales.

Los trabajadores se subordinan democráticamente a la dirección de la cooperativa que ellos mismos integran y dirigen. No existe subordinación a un tercero que se apropia del producido de su trabajo, y tampoco es trabajo autónomo, porque se integra en una empresa común la que con su participación y responsabilidad le proporciona trabajo.

La cooperativa hace las veces de principal y sus asociados son sus dueños, beneficiarios de su producido y administradores: *Los propios asociados quienes deciden el reglamento de trabajo, la aceptación o no de determinado trabajo, sobre el producido de su trabajo, o “sobre la forma de ejecución de los trabajos, en los términos de la Ley...”* (art. 2 de la ley 12.690/12 de Brasil).

Se trata de rasgos jurídicos que resultan de una simple observación de la práctica de estas Cooperativas:

La relación de trabajo entre la Cooperativa y el trabajador se desarrolla en “actos o negocios cooperativos”, a través de los cuales el trabajador procura “autogestionar” la empresa o emprendimiento, que concreta su objeto social, y lo hace en condición de “para subordinación”, es decir que es él mismo quien hace de principal en una coordinación de esta función que se materializa en el gobierno, la administración, la fiscalización y la propiedad de la cooperativa, sustituyendo al patrono y eliminando la apropiación del “plus valor” por parte de quien aporta el capital.

La legislación **costarricense** diferencia las Cooperativas de “Autogestión”, de las Cooperativas de “Producción” y de las “Cogestionadas”, y deslinda como rasgo distintivo de las primeras que *son de propiedad social indivisible* de los trabajadores que *aportan directamente su fuerza de trabajo y que dirigen todas las actividades de las mismas*.

Li Bonilla (2015:479) pone de relieve las circunstancias históricas de las Cooperativas de Autogestión en Costa Rica:

las empresas autogestionarias nacen de las empresas comunitarias campesinas (ECC) que representaban a las capas más humildes de la sociedad y que no se identificaban con el modelo cooperativo imperante para entonces en Costa Rica, que más bien representaba a la clase media. Las cooperativas autogestionarias se justificaron como una respuesta a la explotación de la mano de obra contratada por industriales y por la falta de fuentes de empleo, sobre todo en las zonas rurales del país.

Con diferente terminología La ley de Cooperativas incluida en la Ley de Economía Solidaria del **Ecuador**, distingue también estos tres rasgos, que son ratificados en el Dec. Reglamentario N° 1061.

La ley de Asociaciones Cooperativas de **Venezuela** es singular y conforme lo señalan Yaika Weber y Luis Delgado Bello (2016: 289/301/) distingue y diferencia del trabajo dependiente, a todo el trabajo cooperativo porque entiende que *Trabajar asociadamente, asociar el trabajo, se da en toda modalidad de cooperativas...* y que ello obedece a la realidad multiactiva del cooperativismo venezolano, que reconoce la propia Constitución de ese país que ordena en el art. 130 que *La ley reconocerá las especificidades de estas organizaciones, en especial, las relativas al acto cooperativo, al trabajo asociado y su carácter generador de beneficios colectivos*.

Y va muchos más allá cuando distingue “tres modalidades de trabajo: el trabajo dependiente, el no dependiente y el trabajo asociado”. Los artículos 87 y 118 hacen referencia a estas modalidades.

En el art. 87 dispone claramente la distinción del trabajo no dependiente: *La ley adoptará medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes.*

Indican dichos autores que a su vez La Ley Orgánica del Trabajo (en su art. 3 primera parte) dispone que *Los Trabajadores y las Trabajadoras se refiere a todo el hecho social del trabajo*, Pero sin embargo se centra en *las relaciones laborales de los trabajadores con los patronos*. Lo que determina que no comprende a los trabajadores cooperativos.

*Otras realidades del Trabajo son explícitamente excluidas o remitidas a otros instrumentos*¹⁷⁰. Y por ello a su vez La Ley de Asociaciones Cooperativas regula expresamente la relación entre la Cooperativa y el asociado al que le dedica íntegramente el Capítulo V¹⁷¹, en el que declara que es una manifestación del acto cooperativo, y distingue su rasgo autogestionario o cogestivo.

170. Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela. Artículo 13. “En la aplicación de las disposiciones de esta Ley se protegerá y facilitará el desarrollo de entidades de trabajo de propiedad social, la pequeña y mediana industria, la microempresa, las entidades de trabajo familiar y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo gestionadas en forma participativa y protagónica por los trabajadores y las trabajadoras, con el objetivo de satisfacer las necesidades materiales, sociales e intelectuales de las familias, la comunidad y el conjunto de la sociedad en el marco de la justicia social.

171. Ley de Asociaciones Cooperativas de Venezuela: Artículo 34. “...Los asociados que aportan su trabajo en las cooperativas no tienen vínculo de dependencia con la cooperativa y los anticipos societarios no tienen condición de salario. En consecuencia no estarán sujetos a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes y las diferencias que surjan, se someterán a los procedimientos previstos en esta Ley y en otras leyes que consideren la relación de trabajo asociado.

O cooperativismo popular e a Economia Solidária como resposta ao desemprego no Brasil

Juliana Oliveira de Lima¹⁷²

Introdução

Desenvolvo trabalho com empreendimentos autogestionários através do movimento da Economia Solidária desde o ano de 2004, realizei estágio nessa área por identificação do que já idealizava como proposta profissional após o término do curso de direito, hoje, 14 anos atuando em incubadoras e projetos com objetivo de auxiliar na formalização, assessoria e consultoria jurídica a esses empreendimentos autogestionários, entendo como de grande relevância para Brasil e seus trabalhadores e trabalhadoras que não conseguem ou não se identificam com um emprego assalariado e precisam gerar o sustento de suas famílias.

O presente artigo se propõe a apresentar a evolução ao movimento da população brasileira encontrando no trabalho coletivo e autogestionário a saída para geração de trabalho e renda, aprofundar conceitos e pensando não somente no aspecto financeiro, mas, no que entendem como uma vida social digna.

Este artigo tem foco nas cooperativas populares, formadas por trabalhadores e trabalhadoras que geralmente são excluídos do mercado de trabalho por motivos diversos, os quais destacamos aqueles que não conseguem se capacitar por questões financeiras, mulheres que antes apenas cuidavam dos afazeres do lar, mas hoje se deparam com a necessidade de trabalhar esbarrando em um mercado de trabalho que exige muito e ela ainda precisa conciliar com os afazeres do lar, com cuidar das crianças, não encontrando nesse trabalho assalariado e subordinado uma flexibilidade para conciliar sua vida pessoal com a profissional.

A economia solidária que surge como desdobramento histórico do capitalismo e com princípios opostos a este, vem valorizar o trabalho coletivo e autogestionários garantindo o trabalho justo e sem precarização.

Nesse contexto, o Cooperativismo e a Economia partilham dos mesmos de muitos princípios, os quais são norteadores dos empreendimentos autogestionários.

O objetivo é apresentar as cooperativas populares que seguem os princípios da economia solidária para que sejam reconhecidas como resposta e superação ao desemprego no Brasil e estimuladas pelo poder público não só no campo financeiro mas, também em formação profissional pois como qualquer empreendimento precisam de apoio para se estruturarem e se desenvolverem, gerando renda, oferecendo melhores condições de vida para seus trabalhadores, suas famílias e a comunidade em que vivem.

Conceito de Economia Solidária

A Economia Solidária é outro modo de produção, cujos princípios básicos são a propriedade coletiva ou associada do capital e o direito à liberdade individual. A aplicação desses princípios une todos os que produzem numa única classe de trabalhadores que são possuidores de capital por igual em cada cooperativa ou sociedade econômica. O resultado natural é a solidariedade e a igualdade, cuja reprodução, no entanto, exige mecanismos estatais de redistribuição solidária da renda (Singer, 2002).

De acordo com Mance, o conceito vai além e agrega ao conceito a noção não apenas de geração de postos

172. Advogada, pós-graduada em Direito Processual Civil, com especialização em Cooperativismo pela Escola Superior de Advocacia da Ordem dos Advogados do Brasil -Seção São Paulo. IBECOOP Brasil.

de trabalho, mas sim uma colaboração solidária: “...ao considerarmos a colaboração solidária como um trabalho e consumo compartilhados cujo vínculo recíproco entre as pessoas avém, primeiramente, de um sentido moral de co responsabilidade pelo bem-viver de todos e de cada um em particular, buscando ampliar-se o máximo possível o exercício concreto da liberdade pessoal e pública, introduzimos no cerne desta definição o exercício humano da liberdade...” (Mance, 1999, p. 178).

Esse conceito foi ampliado com o tempo por outros autores, porém, não perde a essência de ser entendida como a forma diferenciada de organizar econômica em grupos de pessoas, onde a geração de trabalho é realizada por trabalhadores que também são os donos do empreendimento que constroem coletivamente, tomam decisões coletivas e a renda dividida conforme o trabalho realizado por cada um dentro do empreendimento.

Nesse contexto a economia solidária não possui natureza jurídica, é entendida como um movimento que valoriza não apenas o aspecto econômico, mas também social do ser humano, a solidariedade é exercida como um dos valores fundamentais no modo de trabalhar, consumir, cuidar do meio-ambiente, enfim em todo desenvolvimento de vida da população.

Importante destacar que a Economia Solidária se baseia na cooperação e não na competição, construindo práticas alternativas ao trabalho assalariado, com inclusão econômica e social dos trabalhadores. Nessa perspectiva a Economia Solidária propõe o fim da competição generalizada, a riqueza gerada pela exploração do trabalho e o fim do desemprego.

O Cooperativismo Popular

O que diferencia o cooperativismo tradicional do chamado cooperativismo popular é que esse segundo é formado por grupos de pessoas excluídas do mercado de trabalho assalariado por fatores diversos como baixa escolaridade, falta de capacitação ou qualificação atualizada, idade, trabalhadoras do lar, egressos do sistema prisional, pessoas que não se adaptam ao trabalho assalariado e empreendedores que pretendem gerir o próprio negócio, mas, sabem que sozinhos não conseguem.

E com o movimento da economia solidária que surge o cooperativismo popular, ainda sem um conceito próprio definido, essas cooperativas são incentivadas em projetos de combate ao desemprego e na geração de negócios à empreendedores que após uma formação entendem o cooperativismo como a melhor forma de desenvolver o trabalho coletivo com geração de renda e auto gestão garantidos por lei.

Geralmente os recursos dos pretendentes em atuar em uma cooperativa popular para investimento são limitados, baixos ou nenhum, fazendo-se necessário que recebam capacitação desde a estruturação da cooperativa, passando pela elaboração de um plano de negócios, formação legal da cooperativa até o acompanhamento inicial do trabalho coletivo.

Como explicita Gaiger: *Quando se passa da condição de empregado ou de produtor subordinado para a condição de trabalhadores independentes associados que precisam controlar os fatores produtivos, o entendimento deve ser outro. Nenhuma iniciativa econômica, seja em forma autogestionária ou no modelo empresarial tradicional, consegue sobreviver sem planejar e organizar suas atividades racionalmente, isto é, tornando-as eficazes em vista do incremento progressivo do capital já acumulado*¹⁷³.

173. Gaiger, Luiz Inácio. *Sobrevivência e utopia - Os projetos alternativos comunitários no RS*. Série Cultura e Movimentos Sociais nº 10, Cedope/Unisinos, 1994. p. 40.

Quando o cooperativismo popular é apresentado dentro de um projeto realizado com a economia solidária e ainda enquanto política pública o resultado não é apenas econômico, há uma transformação social através da motivação de inverter o caráter individualistas que culturalmente estamos habituados para a cultura solidária onde todos ganham e não apenas uma minoria.

Aspectos Históricos da Economia Solidária e do Cooperativismo

A que se entender o cooperativismo e a Economia Solidária como movimentos que extrapolam a necessidade de exatidão em seu aspecto cronológico uma vez que se espalham em diversas partes do mundo. Trata-se de abordar e entender o significado e a função dentro do contexto histórico para estruturar o processo de produção e distribuição de bens e serviços sem obtenção de lucro.

Foi em meio a exploração sem limites do trabalho nas fábricas que alguns proprietários de indústrias entendiam a necessidade de os trabalhadores obterem proteção através de leis. A Grã-Bretanha que foi entendida como a pátria da primeira revolução industrial, onde camponeses foram expulsos em massa dos domínios de seus senhores, com exploração sem limites nas fábricas, nesse contexto ocorreu um grande empobrecimento de artesãos provocado pelo alastramento das organizações fabris.

Destacamos o britânico Robert Owen, proprietário de imenso complexo têxtil em New Lanark que em vez de explorar plenamente os trabalhadores que empregava, Owen decidiu, ainda na primeira década do século XIX, limitar a jornada e proibir o emprego de crianças para as quais ergueu escolas. Em 1817, Owen apresentou um plano ao governo britânico para que os fundos de sustento dos pobres, cujo número estava se multiplicando, em vez de serem meramente distribuídos, fossem invertidos na compra de terras e construção de Aldeias Cooperativas, em cada uma das quais viveriam cerca de 1.200 pessoas trabalhando na terra e em indústrias, produzindo assim sua própria subsistência¹⁷⁴.

A expectativa de Owen era devolver aos cofres públicos os valores investidos uma vez que as pessoas que ocupariam as Aldeias Cooperativas trabalhariam coletivamente, estariam ocupadas e gerando benefícios coletivos, porém, o governo britânico não implementou o plano, e Owen que nesse ponto perdeu a credibilidade entre seus seguidores, foi para os Estados Unidos com o objetivo de ver sua ideia de construir uma Aldeia Cooperativa como uma estratégia social diferente da empresa lucrativa, o que foi consolidado em 1825 em New Harmony, estado de Indiana, porém, sofreu diversas quebras e divisões que desiludiram seu idealizador.

O que Owen não imaginava é que sua ideia, apesar de não ter se sustentado em seu primeiro projeto começou a ser entendido e realizado por pessoas que começaram a seguir seus passos, assim, sociedades cooperativas começaram a ser criadas em toda parte.

A primeira cooperativa owenista foi criada por George Mudie, que reuniu um grupo de jornalistas e gráficos em Londres e propôs que formassem uma comunidade para juntos viverem dos ganhos de suas atividades profissionais.

Em 1821 e 1822, Mudie e seus companheiros publicaram *The Economist*, o primeiro jornal cooperativo. Formaram a London Co-operative Society, mas após algum tempo desistiram de viver em comunidade. Em 1823 surgiu um novo jornal, *The Political Economist and Universal Philantropist*, e no ano seguinte apareceu uma nova London Co-operative Society¹⁷⁵.

174. Singer, Paul. *Introdução à Economia Solidária*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 1ª Edição, 2002, pp. 24-25.

175. Singer, Paul. *Introdução à Economia Solidária*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 1ª Edição, 2002, p. 27

Como o surgimento do cooperativismo aconteceu ao mesmo tempo que crescia o movimento sindical, ambos por trabalhadores, era comum os trabalhadores que não concordavam com seus empregadores, ao invés de entrarem em greve, competirem com esses empregadores através de cooperativas formadas por esses trabalhadores que se opunham aos baixos salários e ao desemprego.

Em 1843 com o desemprego de 28 tecelões da cidade de Rochdale - Inglaterra, esses, decidiram unir suas economias para montar um armazém cooperativo de consumo, alguns dos fundadores da cooperativa eram discípulos de Robert Owen, juntaram as economias durante pouco mais de um ano e foi criado o Armazém Cooperativo em 1844 buscando melhores condições de trabalho e de vida, nesse ponto estabeleceram também os princípios e o estatuto que já previa o lema de cada pessoa um voto.

O cooperativismo que vem do latim *cooperari*, que significa trabalhar junto, de com, que significa junto, mais *operari* que significa trabalhar, se apresenta como um movimento que não é apenas uma opção econômica e sim uma reação ao sistema capitalista que funciona de forma perversa ao trabalhador que entende a economia circular eficaz e funcional, enquanto a economia hierárquica, historicamente já se apresentou frágil e sem funcionalidade para a classe trabalhadora.

O Cooperativismo e a Economia Solidária no Brasil. Linha cronológica dos principais atos na legislação

No Brasil as cooperativas nasceram juntamente com o movimento sindical e acabaram com ele se desenvolvendo¹⁷⁶.

Não há uma exatidão da primeira cooperativa formada no Brasil, porém, os movimentos do Cooperativismo e da Economia Solidária foram trazidos ao Brasil com mais intensidade no início do século XX principalmente através de cooperativas agrícolas nas áreas rurais e cooperativas de consumo nas áreas urbanas, mas, existem diversas citações de cooperativas antes desse período.

O Decreto 869 de 1890 autorizava os militares a se organizarem em sociedade cooperativa, no mesmo ano foi publicado o Decreto 869 que autorizou a formação da Cooperativa de Consumo Doméstico e Agrícola.

A partir desses decretos, a normatização, controle e fiscalização das cooperativas, ocorriam através de portarias e uma seção do Ministério da Agricultura e somente em 1926 com o Decreto 17.339 foi definido legalmente o cooperativismo no Brasil.

Em 1932 com o aparecimento de grupos de imigrantes que traziam a experiência e a concordância do trabalho cooperado e também pela promulgação da lei básica do cooperativismo, através do Decreto 22.239 que estabeleceu um regime e condições jurídicas para que as cooperativas se desenvolvessem.

As práticas de empreendimentos atuando sob os princípios da igualdade, cooperação e da solidariedade são antigas, porém, tornou-se notável nas últimas duas décadas como uma reação a exclusão social e a crise do emprego formal, apresentando-se como uma nova forma de relação de trabalho, entendidos esses grupos de trabalho, não somente como do segmento do cooperativismo, mas também, como atuantes do movimento da economia solidária.

Respeitável mencionar que a Organização Internacional do Trabalho, OIT, estimulando o cooperativismo, editou em 1966, a Recomendação nº 127 “Sobre o papel das cooperativas no progresso econômico e social dos países em via de desenvolvimento”¹⁷⁷.

176. Martins, Sergio Pinto. *Cooperativas de Trabalho*, 5ª edição, São Paulo: Atlas, 2014 p. 17.

177. Scapin, Alessandra Cristina. *Cooperativas de trabalho: O que fazer, o que não fazer e como fazer*. São Paulo: El. Edições Inteligentes, 2005.

No ano de 1971 o cooperativismo foi regulamentado pelas leis 5.764/1971 que nos moldes da Recomendação nº 127 editada em 1966 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, define “a Política Nacional do Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas e dá outras providências”.

A Constituição Federal de 1988 trata das cooperativas nos aspectos dos direitos individuais e sociais, previstos no artigo 5º, inciso XVIII; da tributação e orçamento, no artigo 146, inciso III, alínea c; da ordem econômica e financeira no artigo 174, parágrafo 2º, 3º e 4º e ainda no artigo 187, inciso VI; do sistema financeiro nacional previsto no artigo 192; e da ordem social no artigo 199, parágrafos 1º e 2º. Há previsão também das cooperativas no Código Civil Brasileiro.

Com a finalidade de inserir pessoas em desvantagem no mercado de trabalho, surge no ano de 1999 a Lei 9.867 que dispõe sobre a criação e funcionamento das cooperativas sociais, que foi uma grande vitória para os grupos de pessoas em desvantagem com necessidade de se organizarem em um formato que tratasse das suas reais necessidades, essas pessoas estão elencadas na lei em seu artigo 3º como:

- I.** os deficientes físicos e sensoriais;
- II.** os deficientes psíquicos e mentais, as pessoas dependentes de acompanhamento psiquiátrico permanente, e os egressos de hospitais psiquiátricos;
- III.** os dependentes químicos;
- IV.** os egressos de prisões;
- V.** (VETADO);
- VI.** os condenados a penas alternativas à detenção;
- VII.** os adolescentes em idade adequada ao trabalho e situação familiar difícil do ponto de vista econômico, social ou afetivo. A integração social e a necessidade de oportunizar a todos sem extinção, a possibilidade de geração de trabalho e renda com inclusão através do cooperativismo social.

A Lei 12.690/12 foi uma grande luta dos trabalhadores para que aprovasse a lei que disciplinaria o ramo do trabalho, foram oito anos de negociações entre os poderes executivo e legislativo, e ainda com a participação das entidades representantes de cooperativas no ramo de trabalho para que garantissem direitos constitucionais aos trabalhadores que optaram por desenvolverem suas atividades laborais em cooperativas.

No âmbito municipal temos avanços significativos com leis de incentivo ao cooperativismo, os quais destacamos os municípios de Porto Alegre - RS, através da Lei Municipal 10.278/2007; Sooretama - ES, através da Lei Municipal 496/2007; Urupá - RO, através da Lei Municipal 349/2009; Santa Cruz do Capibaribe - PE, através da Lei Municipal 1827/2009; Rio Branco - AC, através da Lei Municipal 1.916/2012; Viamão - RS, através da Lei Municipal 4.110/2013; Feijó - AC, através da Lei Municipal 563/2013; Porto Velho - RO, através da Lei Municipal nº 3.212/2014; Belo Horizonte - MG, através da Lei Municipal 10.719/2014; Cruzeiro - SP, através da Lei Municipal 4.470/2016; Valinhos - SP, através da Lei Municipal 5.543/2017; e mais recente conquista de lei de incentivo municipal é a Lei 16.836 de 08 de Fevereiro de 2018 no Município de São Paulo, que estabelece diretrizes da política municipal de incentivo ao cooperativismo, um avanço significativo, porém, na maioria dos casos necessário se faz a regulamentação para que a lei seja eficaz.

Passando para o âmbito Estadual, temos os seguintes e principais estados com leis de incentivo ao cooperativismo: Rio Grande do Sul, Lei 11.829/2002; Acre, Lei 1.598/2004; Mato Grosso do Sul, Lei 2.830/2004; Minas Gerais, Lei 15.075/2004; Rondônia, Lei 1.462/2005; Goiás, Lei 15.109/2005; Espírito Santo, Lei 8.257/2006; São Paulo, Lei 12.226/2006; Amapá, Lei 1131/2007; Bahia, Lei 11.362/2009; Paraná, Lei 17.142/2012; Tocantins, Lei 2.594/2012; Pará, Lei 7.780/2013; Rio de Janeiro, Lei 7086/2015, Pernambuco, Lei 15.688/2015; Santa Catarina, Lei 16.834/2015.

Em se tratando da Economia Solidária como um movimento social, ainda há uma grande necessidade de avanço normativo. Nesse ponto alguns municípios já aprovaram leis de incentivo e fomento à Economia Solidária como é o caso dos municípios de Balneário de Camboriú - SC, Campinas - SP, Carapicuíba - SP, Caxias do Sul - RS, Curitiba - PR, Itajaí - SC, Itapira - SP, João Pessoa - PB, Lages - SC, Limeira - SP, Lins - SP, Londrina - PR, Maceió - AL, Mato Grosso - MT, Montes Claros - MG, Novo Hamburgo - RS, Osasco - SP, Porto Velho - RO, Recife - PE, Rio Claro - SP, Rio de Janeiro - RJ, Santa Maria - RS, Santo André - SP, São Bernardo do Campo - SP, São Caetano do Sul - SP, São Carlos - SP, São José do Rio Preto - SP, São José dos Pinhais - PR, São José dos Quatro Marcos - MT, Sena Madureira - AC, Tangará da Serra - MT, Ubatuba - SP, Varginha - MG, Vitória da Conquista - BA.

No âmbito estadual, temos estados que fomentam a Economia Solidária através de leis, entre os quais estão: Pará, Mato Grosso do Sul, Espírito Santo, Ceará, Santa Catarina, Pernambuco, Rio Grande do Sul e São Paulo.

Em 2003 através do Decreto nº 4.764/2003 foi instituída a Secretaria Nacional de Economia Solidária, SENAES no Ministério do Trabalho e Emprego, MTE, com o objetivo de fomentar através de políticas públicas a economia solidária, transfere recursos aos projetos que objetivam apoiar e estimular empreendimentos econômicos solidários.

Existe uma grande luta do movimento da Economia Solidária para aprovação de uma lei federal de incentivo a política nacional de economia solidária com a participação do poder público e da sociedade civil organizada, para formularem as diretrizes da economia solidária no Brasil, porém, os esforços de reconhecimento e fomento da Economia Solidária como política pública caminham de forma lenta e a necessidade é urgente.

Princípios e características do cooperativismo e da Economia Solidária

O cooperativismo e a economia solidária em todo seu contexto histórico formularam bases e estruturas denominados como princípios que por vezes se assemelham e por outras se completam, mas que acima de tudo se apresentam como características essenciais de valorização da cooperação.

Na criação da cooperativa de Rochdale - Inglaterra em 1844, foram estabelecidos os princípios:

- a) Adesão livre ou porta aberta, indicando a plena liberdade de a pessoa entrar e sair da cooperativa voluntariamente;
- b) Gestão democrática. Para cada pessoa, havia o direito a um voto nas deliberações sociais;
- c) Distribuição das sobras líquidas. Sobras são valores que não foram gastos pela cooperativa na sua atividade. Pertencem aos associados, conforme for determinado pela Assembléia;
- d) Retorno proporcional às operações. Havia a distribuição do excedente *pro rata* entre os membros;
- e) Taxa limitada de juros sobre o capital social;
- f) Constituição de um fundo de educação para os cooperados e do público em geral;
- g) Ativa cooperação entre os cooperativistas, tanto no âmbito local, nacional e internacional;
- h) Neutralidade política e religiosa¹⁷⁸.

178. Martins, Sergio Pinto. *Cooperativas de Trabalho*, 5ª edição, São Paulo: Atlas, 2014 p. 63.

A ACI - Aliança Cooperativa Internacional¹⁷⁹, que é um organismo mundial com função básica preservar e defender os princípios cooperativistas, redigiu em 1995, os sete princípios que são diretrizes pelas quais as cooperativas levam os seus valores em prática:

Adesão livre e voluntária: As cooperativas são organizações voluntárias, abertas a todas as pessoas aptas a usar seus serviços e dispostas a aceitar as responsabilidades dos sócios, sem discriminação de gênero, social, racial, política ou religiosa.

Gestão democrática: As cooperativas são organizações democráticas, controladas pelos seus membros, que participam ativamente no estabelecimento de suas políticas e na tomada de decisões. Homens e mulheres que servem como representantes eleitos são responsáveis perante estes. Nas cooperativas de primeiro grau os membros têm igual direito de voto (um membro, um voto) e as cooperativas em outros níveis são também organizadas de maneira democrática.

Participação econômica dos membros: Os membros contribuem equitativamente e controlam democraticamente o capital das suas cooperativas. Pelo menos parte desse capital é, normalmente, propriedade comum da cooperativa. Os membros geralmente recebem uma compensação limitada, se houver, sobre o capital, como condição de sua adesão. Os membros destinam os excedentes a uma ou todas as seguintes finalidades: desenvolver a sua cooperativa, possibilitando a formação de reservas, parte das quais, pelo menos, será indivisível; aos sócios na proporção das suas transações com a cooperativa; e apoio a outras atividades aprovadas pelos membros.

Autonomia e independência: As cooperativas são organizações autônomas, de autoajuda, controladas pelos seus membros. Se firmarem acordos com outras organizações, incluindo os governos, ou levantar capital de fontes externas, o fazem em condições que assegurem o controle democrático pelos seus membros e mantenham a autonomia da cooperativa.

Educação, Formação e Informação: As cooperativas promovem a educação e a formação dos seus membros, dos representantes eleitos, administradores e funcionários para que eles possam contribuir eficazmente para o desenvolvimento das suas cooperativas. Eles informam o público em geral –particularmente os jovens e os líderes de opinião– sobre a natureza e os benefícios da cooperação.

Cooperação entre cooperativas: As cooperativas atendem seus sócios mais efetivamente e fortalecem o movimento cooperativo trabalhando juntas através de estruturas locais, nacionais, regionais e internacionais.

Interesse pela comunidade: As cooperativas trabalham para o desenvolvimento sustentável de suas comunidades através de políticas aprovadas por seus membros.

A Lei 5764/1971, no seu artigo 4º distingue as cooperativas das demais sociedades por características e não princípios, tais características seguem os princípios da Aliança Cooperativa Internacional com inclusão de outros relevantes, senão vejamos:

179. A ACI - Aliança Cooperativa Internacional, organismo máximo do cooperativismo mundial, é uma entidade cooperativista, não governamental, fundada em Londres, no ano de 1895, tem o objetivo de representar e servir as organizações cooperativas do mundo todo.

- I. adesão voluntária, com número ilimitado de associados, salvo impossibilidade técnica de prestação de serviços;
- II. variabilidade do capital social representado por quotas-partes;
- III. limitação do número de quotas-partes do capital para cada associado, facultado, porém, o estabelecimento de critérios de proporcionalidade, se assim for mais adequado para o cumprimento dos objetivos sociais;
- IV. inacessibilidade das quotas-partes do capital a terceiros, estranhos à sociedade;
- V. singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, com exceção das que exerçam atividade de crédito, optar pelo critério da proporcionalidade;
- VI. quórum para o funcionamento e deliberação da Assembléia Geral baseado no número de associados e não no capital;
- VII. retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado, salvo deliberação em contrário da Assembléia Geral;
- VIII. indivisibilidade dos fundos de Reserva e de Assistência Técnica Educacional e Social;
- IX. neutralidade política e indiscriminação religiosa, racial e social;
- X. prestação de assistência aos associados, e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativa;
- XI. área de admissão de associados limitada às possibilidades de reunião, controle, operações e prestação de serviços.

A Lei 12.690/2012, trata em seu artigo 3º dos princípios e valores das cooperativas de trabalho:

- I. adesão voluntária e livre;
- II. gestão democrática;
- III. participação econômica dos membros;
- IV. autonomia e independência;
- V. educação, formação e informação;
- VI. intercooperação;
- VII. interesse pela comunidade;
- VIII. preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa;
- IX. não precarização do trabalho;
- X. respeito às decisões de assembleia, observado o disposto nesta Lei;
- XI. participação na gestão em todos os níveis de decisão de acordo com o previsto em lei e no Estatuto Social.

As modificações desde os primeiros princípios do cooperativismo não demonstram divergência ou conflito, através dos anos e com as experiências vividas em cooperativa houve a necessidade de adaptação com as constantes mudanças do mundo e conforme suas necessidades. Os princípios são orientadores das cooperativas com valores de democracia, liberdade, equidade, solidariedade e justiça social.

A Economia Solidária, por sua vez, tem diversos momentos, formas e construções em fóruns, congressos e locais de decisões coletivas com debates sobre seus princípios norteadores, vamos destacar o Projeto de Lei Federal nº 4.685/ 2012, que destacou em seu artigo 3º os princípios norteadores das iniciativas de economia solidária:

- I. administração democrática, soberania assemblear e singularidade de voto dos sócios;
- II. garantia da adesão livre e voluntária;
- III. estabelecimento de condições de trabalho decente;
- IV. desenvolvimento das atividades de forma ambientalmente sustentável;
- V. desenvolvimento das atividades em cooperação entre empreendimentos e redes da mesma natureza;
- VI. busca da inserção comunitária, com a adoção de práticas democráticas e de cidadania;
- VII. prática de preços justos, de acordo com os princípios do Comércio Justo e Solidário;
- VIII. respeito às diferenças e promoção da equidade de direitos de gênero, geração, raça, etnia, orientação sexual;
- IX. exercício e demonstração da transparência na gestão dos recursos e na justa distribuição dos resultados; e
- X. estímulo à participação efetiva dos associados no fortalecimento de seus empreendimentos.

Importante observarmos que os princípios da economia solidária demonstram, além dos valores, já apresentados pelo cooperativismo, uma preocupação maior com a sustentabilidade ambiental e a prática do preço justo.

Concluimos mais uma vez que os princípios norteadores do cooperativismo e da economia solidária se completam, objetivam a coletividade, não somente no aspecto do trabalho, mas no ser humano vivendo em grupos e pensando na comunidade que os cercam, trazendo melhores condições de vida, onde todos ganham sem ter a necessidade de competição, de desigualdade, de desvantagem.

O trabalho coletivo autogestionário caminhando na direção oposta do desemprego

Com as constantes mudanças que ocorrem no cenário econômico do país, altos impostos e encargos trabalhistas, o índice do desemprego foi de 12,7 milhões de pessoas no ano de 2017¹⁸⁰.

O trabalho vem em uma crescente oscilação desde a crise da década de 1990, quando o país encontrava-se em uma recessão profunda e as medidas que foram tomadas causaram ainda mais prejuízos para o trabalhador, bem parecido com a crise que estamos vivendo nos dias atuais.

Trabalhar na informalidade muitas vezes não é uma opção e sim a única saída de muitos brasileiros como único meio de sobrevivência, uma situação alarmante em todo país.

180. Os dados fazem parte da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, do IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Diante desse cenário a economia solidária surge como estratégia de política pública unindo a geração de trabalho coletivo autogestionário agregando o fator econômico com o social da população.

Em diversos municípios do Brasil iniciaram projetos a economia solidária como opção e saída do desemprego e mercado informal, onde os interessados passavam por curso de capacitação da sua área de atividade econômica, agrupavam-se por afinidade não só de atividade econômica mas, de território e objetivos. Após o agrupamento recebiam ainda acompanhamento e formação para montar o próprio negócio, tais como, elaboração do plano de negócio, formação de preços, marketing, gestão, formalização das relações e do empreendimento, entre outros, dependendo do projeto do município.

Os resultados desses projetos são empreendimentos autogestionários que atuam coletivamente, democraticamente, pensando em melhores condições de vida para seus participantes, saindo da condição de vulnerabilidade social e pensando em como melhorar seu produto ou serviço de forma a não degradar o meio ambiente e ter seu empreendimento sustentável.

As cooperativas entram como opção de formalizar esses coletivos de trabalho autogestionário, por ser a forma jurídica com princípios e características mais próximas e em verdadeira fusão com os princípios da economia solidária.

O cooperativismo vem se destacando porque envolve um número cada vez maior de trabalhadores que precisam trabalhar, não se adaptam mais a subordinação e ao trabalho precário, querem liberdade e sentir-se dono de seu próprio negócio.

Lembramos aqui que para a economia solidária não necessariamente um empreendimento precisa se formalizar como cooperativa, podem adaptar as outras formas do capitalismo desde que prevaleçam os princípios da economia solidária em suas atividades e em suas vidas.

Importante destacar, que esses empreendimentos precisam de formação para iniciar seu próprio negócio, assim como qualquer empresa no início, porém, sem a relação do Estado através de políticas que estimulem e efetivamente proponham o desenvolvimento da economia solidária, não é possível obter êxito na consolidação imperante do trabalho autogestionário.

Cooperativismo e Economia Solidária para além de resposta ao desemprego no Brasil

O cooperativismo e a economia solidária têm como valores centrais a liberdade, a inclusão, o trabalho, o respeito ao ambiente e a democracia nos processos decisórios. Representam por natureza o combate à competitividade e a exclusão social, é uma nova forma de vida viável, com geração de trabalho e renda, satisfazendo as necessidades humanas, difundindo os valores da solidariedade.

Praticar a auto gestão, que significa gerir o próprio negócio com direcionamento da democracia entre os participantes, em uma sociedade que aprendeu a competir desde a infância, onde o vencedor é o reconhecido e quem perde não é lembrado, encontramos assim sérios obstáculos, porém, o cooperativismo e a economia solidária que existem desde os primórdios da humanidade com aspectos de solidariedade e cooperação impõem-se nesse momento como necessidade e não apenas como mera opção.

Singer propõe que a economia solidária seja uma estratégia possível de luta contra as desigualdades sociais e o desemprego:

A construção da economia solidária é uma destas outras estratégias. Ela aproveita a mudança nas relações de produção provocada pelo grande capital para lançar os alicerces de novas formas de organização da produção, à base de uma lógica oposta àquela que rege o mercado capitalista. Tudo leva a acreditar que a economia solidária permitirá, ao cabo de alguns anos, dar a muitos, que esperam em vão um novo emprego, a oportunidade de se reintegrar à produção por conta própria individual ou coletivamente...

Singer Paul. *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas*, 2000, p. 138.

Preciso se faz a mudança de conceitos, a quebra de paradigmas e a reestruturação da sociedade, a valorização do trabalhador enquanto ser humano e a solidariedade como o caminho eficaz.

A dificuldade do cooperativismo e da economia solidária é conviver com o capitalismo, e ter o preço justo esbarrando com a alta competitividade do lucro, a democracia se contrapondo com a hierarquia, a autogestão de um lado e a heterogestão de outro, o trabalho assalariado dialogando com o trabalho solidário e cooperado. No momento é preciso encontrar uma convivência harmônica entre as economias.

Conclusão

Apesar de ter muito a se avançar em relação do reconhecimento das cooperativas populares e a economia solidária como resposta ao desemprego, como instrumento democrático econômico uma vez que valorizam o trabalho e não o capital, necessário é apresentar o que já foi conquistado até o presente momento. Há uma proposta de desenvolvimento integral e sustentável, objetivando a justiça econômica e social através da democracia participativa, elevando a preservação do meio ambiente por meio da utilização racional dos recursos naturais, com compromisso da população, dos poderes públicos e sociedade civil, de forma que a estratégia entre esses atores forme uma aliança contínua.

O cooperativismo e a economia solidária assumem o compromisso de transformação social, através da solidariedade em relação a comunidade, a cidade, estado, País e mundo onde a cooperação, a cordialidade e a própria solidariedade devem caminhar de mãos dadas, e essa transformação requer um grande esforço que não termina apenas na economia, mas em uma nova concepção de mundo, de viver e de valorizar o ser humano em todos os sentidos.

Bibliografia

GAIGER, Luiz Inácio. *Sobrevivência e Utopia. Os projetos alternativos comunitários no RS*. Série Cultura e Movimentos Sociais nº 10, Cedope/Unisinos, 1994.

MANCIE, Euclides André. *A revolução das redes: a colaboração solidária como uma alternativa pós-capitalista à globalização atual*. Petrópolis: Vozes, 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. *Cooperativas de Trabalho*, 5ª edição, São Paulo: Atlas, 2014.

SCAPIN, Alessandra Cristina. *Cooperativas de trabalho: O que fazer, o que não fazer e como fazer*. São Paulo: EI - Edições Inteligentes, 2005.

SINGER, Paul. *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas*. São Paulo: Contexto, 2000.

SINGER, Paul. *Introdução à Economia Solidária*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2002.

Contributos iniciais da crítica da lei brasileira de cooperativas de trabalho para um estatuto do trabalhador da economia social

Ronaldo Chaves Gaudio¹⁸¹

Introdução

Este artigo, elaborado para apresentação no Seminário Internacional de Investigadores, a ser realizado na Universidade Nacional de Rosário, na Argentina, entre 26 e 27 de abril de 2018, é motivado pela colaboração na pesquisa sobre a construção de um regime jurídico congruente com o trabalho autogestionário realizado pelos membros de entidades estruturadas para o exercício de empreendimentos sociais, que tem nas cooperativas sua principal expressão legislativa.

Para além da compra da força de trabalho com o propósito lucrativo de exercício da atividade econômica, diferentes métodos de interação dos fatores econômicos podem produzir relações jurídicas originais. Portanto, ainda que empresa capitalista reflita um modelo hegemônico dentre as atividades tuteladas pelas diferentes ordens econômicas constitucionais fundadas na livre iniciativa, sempre que outras formas de empreendimentos sejam reguladas de forma incompatível com sua própria ontologia, a tutela das liberdades e da isonomia é violada.

No Brasil, a precarização das relações de trabalho através da terceirização teve como uma de suas respostas sociais a iniciativa de um marco legislativo que, em 2012, estabeleceu o regime jurídico próprio das cooperativas de trabalho. Seu principal eixo foi estabelecer um estatuto jurídico para o trabalho de seus sócios.

Essa lei federal, nº 12.690, de 19 de julho de 2012, em certa medida representou uma tentativa de correção da jurisprudência pela via legislativa, na medida em que os tribunais superiores evidenciavam uma compreensível incapacidade de responder aos desvios de finalidade das cooperativas através de referências coerentes com regime jurídico dessas empresas: o direito cooperativo.

Após contextualizar o advento de tal novo diploma legislativo de direito cooperativo, que dialoga com outros ramos do Direito, procuraremos evidenciar seus principais eixos e em que aspectos ele significa um refinamento do regime jurídico das cooperativas de trabalho e do próprio trabalho do cooperado.

Com isso, pretende-se ressaltar quais pontos possam ser aproveitados numa iniciativa de desenvolvimento de uma normatização do trabalho no âmbito das entidades de economia social e solidária.

Por outro lado, também se identifica alguns possíveis deslizamentos dessa Lei de Cooperativas de Trabalho (LCT) que podem inspirar sua não reprodução ou seu aperfeiçoamento.

181. Mestrando em Direito, na linha de pesquisa Desenvolvimento, Regulação, Concorrência e Inovação pela UCAM. MBA em *Business Law* pela Fundação Getúlio Vargas, com Extensão em Análise Econômica do Direito: Ênfase em Contratos. Pós-graduado em Direito Processual Civil pela Universidade Cândido Mendes, com extensão em Processo Tributário. Graduado pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Professor convidado da Fundação Getúlio Vargas. Membro do grupo de pesquisa da AIDCMESS - Asociación Iberoamericana de Derecho Cooperativo, Mutual y de la Economía Social y Solidaria. Presidente da Comissão Especial de Direito Cooperativo da OAB/RJ (triênios 2013-2015 e 2016-2018). Presidente do IBECOOP - Instituto Brasileiro de Estudos em Cooperativismo. Membro da AIDC- Espanha. Assessor jurídico do OCB/RJ-Sindicato das Cooperativas do Estado do Rio de Janeiro, do SESCOOP/RJ - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo no Estado do Rio de Janeiro. Membro do Comitê Jurídico da OCB Nacional. Membro do Conselho Consultivo do International Journal of Cooperative Law.

Esse estudo perpassa reflexões sobre o fundamento jurídico dessas relações e sua natureza, além, especialmente (mas não somente), do debate sobre a eventual incidência de direitos fundamentais sociais relacionados ao trabalho e do papel da participação autogestionária do trabalhador como elemento estruturante desse regime.

Considerando tal densidade do tema, é importante advertir quanto à necessidade de longo aprofundamento e de possíveis desdobramentos investigativos interdisciplinares. Entretanto, para aplicação do estudo, pretende-se arrolar alguns elementos que possam ser aproveitados para as reflexões sobre um regime jurídico do trabalho no âmbito do exercício de atividade econômica denominada social ou solidária, onde se inserem as cooperativas como uma de suas principais instituições.

Para tanto, utilizando-se a fonte bibliográfica e decisões judiciais que tenham importância emblemática para as questões envolvidas, deduz-se possíveis conclusões.

Contexto Jurídico e Social do Advento da Lei Federal N° 12.690/2012d

O Decreto-lei n° 5.452, de 1° de maio de 1953, e sucessivas alterações, constitui a denominada Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o principal diploma normativo das relações de trabalho no Brasil. Dentre alterações ocorridas em seu texto ao longo de mais de sessenta anos de vigência, a Lei n° 8.949 introduziu em 1994 um parágrafo único ao artigo 442, que passou a ter a seguinte redação:

“Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”¹⁸² (destacamos).

Sob a perspectiva do Direito Cooperativo, o novo texto parece declarar uma obviedade. Há uma relação de causalidade natural entre a originalidade de o trabalhador das cooperativas ser também dono desta empresa e o regime jurídico específico da relação estabelecida entre eles¹⁸³.

O sincretismo indissociável entre relações societárias e operacionais (negociais), reconhecido como o principal fato econômico com consequências jurídicas de uma *identidade cooperativa* (Benecke, 1980, pp. 82-93), mitificado como a característica da *dupla qualidade* (Frank, pp. 15; 83), produz relações jurídicas originais, que não se amoldam em sistemas normativos estabelecidos para regular outras estruturas relacionais.

Sobretudo nos países latino-americanos, tutelar juridicamente esse tipo de relações significa estabelecer o regime jurídico do que, ao menos desde a década de 50, foi reconhecido como ato cooperativo (Puentes, 1953)¹⁸⁴.

182. Vale mencionar que a lei de 1994 atende a uma reivindicação do Movimento Sem-Terra (MST), motivada pelo crescente número de reclamações trabalhistas ajuizadas por trabalhadores cooperados que, ao se desligarem das cooperativas que organizavam coletivamente a produção agrícola dos assentados, pleiteavam o reconhecimento do vínculo de emprego (Carrion, 1999, p. 168).

183. Além de outros aspectos que marcam a originalidade das cooperativas.

184. O regime jurídico do ato cooperativo é reconhecido pela primeira vez em um texto de lei através do artigo 79 da lei geral de cooperativas do Brasil, em 1971: “Art. 79. Denominam-se atos cooperativos os praticados entre as cooperativas e seus associados, entre estes e aquelas e pelas cooperativas entre si quando associados, para a consecução dos objetivos sociais. Parágrafo único. O ato cooperativo não implica operação de mercado, nem contrato de compra e venda de produto ou mercadoria.

De tal sorte, tal alteração da CLT, a despeito de parecer óbvia, sequer representa uma inovação legislativa, na medida em que, há mais de 20 anos, o estatuto geral das sociedades cooperativas brasileiras (Lei nº 5.764/1971 - LGC) já estabelecia, em norma análoga, que:

“Art. 90. Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados.

Art. 91. As cooperativas igualam-se às demais empresas em relação aos seus empregados para os fins da legislação trabalhista e previdenciária (Lei nº 5.764/1971)”.

Corroborando com a lógica de congruência entre estrutura relacional e regime jurídico, note-se que o art. 91 da lei cooperativista, para não deixar dúvidas, dialoga com a CLT para ressaltar que, quando as cooperativas estabelecem com terceiros não sócios uma relação de trabalho subordinado, não incidirão senão as normas que devem ser cumpridas por qualquer empresa para com seus empregados –o contrato de emprego–. Nesses casos, a interação da cooperativa com esses trabalhadores envolve tanto a compra da força de trabalho por interesse econômico próprio da sociedade e de seus sócios, quanto o fato de que aqueles trabalhadores não possuem direito de participar da gestão da empresa.

É possível sustentar, nesse contexto, uma aparente obviedade do parágrafo único do art. 442 a afirmação de inexistência de vínculo de emprego, inclusive entre cooperados e empresas contratantes (Polonio, 2000, p. 70).

Entretanto, o novo dispositivo foi capaz de produzir impactos sociais de grande repercussão¹⁸⁵: (a) um exponencial aumento no número de cooperativas de trabalho; (b) a precarização do trabalho em regime de emprego (celetista)¹⁸⁶ através do uso de cooperativas; (c) insurgências institucionais contra as cooperativas¹⁸⁷; (d) degeneração jurisprudencial de seu regime jurídico; (e) crise de identidade das cooperativas de trabalho¹⁸⁸ e (f) a iniciativa de correção do problema pela lei de 2012.

Especulamos algumas possíveis causas jurídico-sociais de tais desdobramentos

A primeira decorre do fato de que foi justamente na mesma CLT que a legislação brasileira optou por abordar um tema ainda delicado –embora essencial– para o avanço do Direito Cooperativo, qual seja o regime jurídico do ato cooperativo em relação à interação com terceiros não sócios. A lei de 1994 o fez através da declaração normativa de que também não se submetem ao regime de trabalho empregado as relações entre cooperados e os contratantes de serviços das cooperativas.

185. Afora os efeitos sociais, um efeito jurídico do parágrafo único é estabelecer uma presunção legal relativa de que não existe relação de emprego entre trabalhador cooperado e empresas tomadoras dos serviços oferecidos em nome das cooperativas. Naturalmente, a norma produz efeitos sobre a distribuição do ônus probatórios nos processos trabalhistas, que recaem sobre os autores dos processos onde se pretenda pleitear o reconhecimento do vínculo empregatício.

186. Fenômeno que, antes da primeira década de novidade na CLT, já estava sendo duramente criticado desde o plano doutrinário pelo Ministério Público do Trabalho, conforme trabalho dedicado ao tema, publicado pelo procurador do trabalho Rodrigo Carelli, que denunciava que, ao invés de produzir novas oportunidades de trabalho, as cooperativas estavam sendo utilizadas para substituir vagas de emprego por trabalho de patamar social e protetivo inferiores (Carelli, 2002).

187. Uma fala do procurador regional do Trabalho Cassio Casagrande, registrada e publicada nos anais de um seminário internacional promovido pelo Tribunal Superior do Trabalho, proporciona não somente uma perspectiva da atuação ostensiva da fiscalização do trabalho no combate às fraudes realizadas pelo desvio da finalidade das cooperativas, mas de uma racionalidade restritiva à possibilidade de trabalhadores explorarem quaisquer atividades laborativas através de sua organização em cooperativas (Martins Filho; Salaberry Filho, 2004).

188. Tal crise justificou o esforço da Organização das Cooperativas do Brasil, entidade de representação do cooperativismo e órgão de consulta do governo (art. 107, Lei 5.764/1971), em se posicionar institucionalmente sobre a questão, tomando posicionamento nos termos do documento produzido para esse fim: Organização das Cooperativas do Brasil (OCB). Critérios para a identificação de cooperativa de trabalho. Disponível em <http://oces.org.br/sms/files/file/criteriosparaidentificacaodecooptrabalho.pdf>. Acesso em 9/4/2018.

Essas relações, estabelecidas através da prática empresarial da terceirização¹⁸⁹, não desafiam, em regra, a incidência do regime de emprego, pois, em sua concepção original, envolvem prestação de serviços sem subordinação jurídica dos trabalhadores pelos contratantes (tomadores). Embora em sua concepção a terceirização não pretenda precarizar o trabalho¹⁹⁰, em seu desfavor sempre pesam críticas¹⁹¹.

Pode-se entender como intermediação de mão-de-obra a terceirização que venha a ser considerada ilícita¹⁹², destinada apenas a mascarar uma relação de emprego. Como a terceirização por cooperativas supõem a não incidência das regras protetivas do trabalho subordinado, há quem as considere, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, o “mais escabroso caso de intermediação de mão-de-obra” (Carelli, 2003, p. 160).

A vocação das cooperativas é outra, naturalmente. Por terem sua construção jurídica a partir de um movimento secular de trabalhadores e consumidor (Mdladenatz, 2003, pp. 23-25) e que não aguardaram o Estado para se defenderem justamente contra a exploração do capital especulativo (Bulgarelli, 2000, p. 17) e as distorções do liberalismo, sua finalidade socioeconômica é superior a da CLT, na medida em esta pertence proteger o trabalhador da exploração, enquanto as cooperativas pretendem emancipá-lo.

De toda maneira, seja sob o enfoque específico do direito cooperativo, seja sob o enfoque geral das práticas empresariais no Direito do Trabalho, é natural que não haja relação jurídica de emprego também entre cooperados e empresas contratantes dos serviços oferecidos através das cooperativas (Garcia; Chaves Gaudio, 2016, pp. 183-211), mas que esse regime produza uma superior valorização do trabalhador.

A rigor, sob a perspectiva do ato cooperativo, a polêmica sobre as operações com terceiros aparenta ser mais percebida pela doutrina e pela jurisprudência em sua dimensão tributária¹⁹³. Contudo, as relações de consumo cooperativo e de trabalho cooperativo, altamente judicializadas e com resultados preponderantemente desfavoráveis¹⁹⁴, constituem alguns dos outros campos de incidência desse regime jurídico específico.

Conectando-se com a primeira, a segunda causa dos efeitos deletérios da lei de 1994 decorre do fato de que, ao ser transportada uma norma típica de Direito Cooperativo para a Consolidação das Leis Trabalhistas, a questão das relações entre cooperados e contratantes de cooperativas é inserida no centro do plexo

189. “Terceirização pode ser definida como um processo de gestão empresarial consistente na transferência para terceiros (pessoas físicas ou jurídicas) de serviços que originalmente seriam executados dentro da própria empresa” (Polonio, 2000, p. 97).

190. “O objetivo de um processo de terceirização é a liberação da empresa da realização de atividades consideradas acessórias (ou atividades meios), permitindo que a administração concentre suas energias e criatividade nas atividades essenciais. Com o resultado desse processo alcança-se maior eficiência (...)” Polônio, 2000, pp. 97-98).

191. O título tese da publicação Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social, oriunda da tese de doutoramento de Rodrigo Carelli, Procurador do Trabalho, é sugestivo da elevada crítica aos processos de terceirização praticados no Brasil (Carelli, 2003).

192. Rodrigo Carelli propõe três indícios sintéticos do que possa ser identificado como mera intermediação: a gestão do trabalho ser exercido pela contratante dos serviços, a ausência de especialização da prestadora de serviços e a presença de elementos que mostrem pessoalidade na prestação de serviços. (2003, p. 123-146).

193. Nesse sentido, vide os acórdãos: *Recurso Extraordinário nº 598.085-RJ*. Relator: Min. Luiz Fux. Julgamento em 6/11/2014. Disponível em <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7708834>.

Acesso em 9/4/2018; *Recurso Extraordinário nº 599.362-RJ*. Relator: Min. Dias Toffoli. Julgamento em 6/11/2014. Disponível em <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7709680>. Acesso em 9/4/2018.

194. Quanto ao consumo, veja-se que a questão está sumulada pelo Superior Tribunal de Justiça desde fevereiro de 2018, atraindo para a relação cooperado-cooperativa o regime jurídico do Código de Defesa do Consumidor, aplicável em regra para o consumidor de mercado, reputado hipossuficiente perante os fornecedores de produtos e serviços: “Súmula 602 - O Código de Defesa do Consumidor é aplicável aos empreendimentos habitacionais promovidos pelas sociedades cooperativas (Súmula 602, Segunda Seção, julgado em 22/02/2018, DJe 26/02/2018).

normativo das relações trabalhistas típicas da empresa capitalista, ganhando muito mais evidência em distintos setores sociais e, especialmente, no mercado.

A ampliação da percepção do empresariado acerca da inexistência de regime de emprego nas atividades dos trabalhadores cooperados foi aproveitada como instrumento supostamente legal de contratação ir-restrita de mão-de-obra por intermédio de cooperativas (Carelli, 2002, pp. 18-26).

A idéia de que a “oportunidade” das cooperativas atraíam grupos que têm por interesse tão somente fugir dos regimes jurídicos mais rígidos, mais protetivos ou mais onerosos não é propriamente uma novidade. Normalmente, essas ocorrências são acompanhadas de estratégias de abuso do regime das cooperativas para ilegalmente de “socializar” riscos dos negócios com o quadro social, ao mesmo tempo em que se criam expedientes para “privatizar” os resultados da atividade.

No campo do trabalho, tais práticas constituem do ponto de vista jurídico, uma fraude a relação de emprego. Sob o ponto de vista social, trata-se da precarização das do trabalho. Trata-se de um fenômeno infelizmente recorrente e contra o qual o sistema cooperativista ainda não encontrou métodos eficientes para não ser infiltrado. A LCT pode ser encarada como uma iniciativa de aperfeiçoamento e blindagem pela via legislativa contra essas distorções incompatíveis com a finalidade e os princípios cooperativistas (Chaves Gaudio, 2014, pp. 89-91).

Essa perspectiva equivocada do uso de cooperativas produziu um aumento de demanda pela contratação de cooperativas e oportunidades de negócios que induziram o aumento do número de cooperativas de trabalho, especialmente aquelas que prestassem serviços a terceiros.

Em 2001, menos de dez anos após a introdução do novo dispositivo na CLT, havia 1.961 cooperativas de trabalho (Carelli, 2002, p. 8), ultrapassando o número de cooperativas agropecuárias –este tradicionalmente maior que os demais ramos de atividades de cooperativas no Brasil (Organização das Cooperativas do Brasil– OCB, 2001, p. 9). A rigor, esse aumento se traduzia em crescentes experiências de desvio de finalidade das cooperativas¹⁹⁵.

Em 2007, já apresentavam um recuo para 1.746 sociedades. Mesmo hoje, após quase 6 anos de vigência da Lei de Cooperativas de Trabalho, segundo dados da Organização das Cooperativas do Brasil, existiriam 895 cooperativas de trabalho (OCB, 2018, p. 13), bem menos que a metade das 1.916 computadas em 2001.

As externalidades negativas produzidas por essas práticas importaram numa reação bastante desequilibrada de diferentes setores sociais que, para reprimir o desvio, erigiram teses jurídicas bastante equivocadas e restritivas ao alcance das atividades cooperativistas deletéria para o ambiente. Essa corrente ganhou força nos tribunais. Ela se alicerça especialmente nas idéias de que somente é lícita a cooperativa de trabalho cujos cooperados tenham a mesma profissão, em serviços que não constituam a atividade principal de seus contratantes e que haja autonomia desses trabalhadores. Abordaremos esses elementos ao analisar a lei.

195. Um fenômeno que, a rigor, não foi exclusivo do Brasil e que inspirou que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao editar a Recomendação n° 193/2011, que prescreve a promoção das cooperativas, também, de preocupasse em reprimir os desvios de finalidade que produziam fraude às relações de trabalho por cooperativas. Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Resolução 192 da Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-promo%C3%A7%C3%A3o-de-cooperativas>. Acesso em 8/4/2018.

Uma demonstração do quão inóspito o ambiente institucional de tornou para as cooperativas de trabalho pode ser verificada a partir do acordo firmando entre Ministério Público do Trabalho e a Advocacia Geral da União, nos autos de uma ação civil pública (ACPU), processo nº 01082-2002-020-10-00-0, que tramitou perante a 20ª Vara do Trabalho de Brasília), por meio do qual a União se compromete a não mais contratar sociedades cooperativas de mão de obra para trabalho subordinado, seja na atividade-fim ou atividades meio, acordo este considerado válido inclusive pelo Superior Tribunal de Justiça¹⁹⁶. Em razão de seus efeitos subjetivos, o desfecho desse processo praticamente extinguiu a possibilidade de cooperativas serem contratadas pela Administração Pública Federal.

Ocorre que foi restringida a contratação de cooperativas inclusive em atividades tradicionalmente aceitas como terceirização lícita, pois o acordo na ACPU presume que as atividades meio, sobretudo desempenhadas coletivamente e sem plena autonomia, só poderiam ocorrer de forma subordinada e, por consequência, seriam incompatíveis com as cooperativas¹⁹⁷.

As principais teses que alicerçam essa linha restritiva às cooperativas de trabalho se ligam diretamente à tentativa de correção de entendimento pela via judicial, apesar de suas flagrantes inconstitucionalidades e ilegalidades.

A LCT, brevemente analisada em seguida, busca em resposta corrigir o problema social e a jurisprudência através da via legislativa.

Reforço do Regime Jurídico do Trabalho Cooperativo

A Lei de Cooperativas (LCT) é relativamente enxuta, tendo parte de seus trinta artigos vetados. Um deles é justamente o artigo que revogava o analisado parágrafo único do artigo 442, da CLT.

Quanto ao seu conteúdo, além de se tratar de uma lei especial sobre a “organização e funcionamento das Cooperativas de Trabalho”, ela expressamente se mantém integrada ao regime geral das cooperativas, na medida em que reafirma a aplicabilidade suplementar do Código Civil (CC) e da Lei 5.764/1974 (LGC).

Constitui um importante refinamento do Direito Cooperativo a possibilidade de uma disciplina mais adaptada às particularidades das relações estabelecidas no âmbito dessas as cooperativas de trabalho.

Analise-se a importância da LCT no campo obrigacional da atividade cooperativista diante de tantos conflitos e desequilíbrios sociais protagonizados através de dessas cooperativas de trabalho meramente formais.

196. STJ. Agravo Regimental na Suspensão de Segurança nº 1352/RS. Rel. Min. Edson Vidigal. Publicada no DJe em 09/02/2005: *agravo regimental - suspensão liminar em mandado segurança - deferimento - cooperativa de mão-de-obra - licitação - termo de acordo firmado entre o ministério público do trabalho e a advocacia-geral da união - grave lesão à ordem e à economia públicas configuradas. (...) 3. Permanecendo válido termo de acordo firmado entre o Ministério Público do Trabalho e a Advocacia Geral da União, pelo qual a União se obrigou a não contratar trabalhadores por meio de cooperativas de mão-de-obra para prestação de serviços ligados às suas atividades fim ou meio, quando o labor, por sua natureza, demandar execução em estado de subordinação, quer em relação ao tomador, quer em relação ao fornecedor de serviços, a inobservância dessa diretriz por quaisquer dos órgãos da administração pública federal, configura ameaça de lesão à ordem pública, aqui compreendida a ordem administrativa.*

197. Em outro trabalho, analisamos de forma mais detida a questão da contratação de cooperativas de trabalho pela Administração Pública pela perspectiva constitucional e pelo aporte dado pela lei 12.690/12 (Garcia; Gaudio, 2016, pp 183-211).

As normas jurídicas devem ser tanto consequência quanto causa das regularidades das ações humanas, exercendo a função de coagir legalmente os sujeitos a um comportamento de cooperação que deles se espera no cumprimento de determinado tipo de relação jurídica.

Sendo assim, exercem tanto a função de prevenir, mas também constituem critério para resolver conflitos (Weber, 2000, Vol. 1, pp. 223-227; Fiani, 2011, p. 2). Ainda que as cooperativas de trabalho se comportassem da forma esperada, sem o fenômeno dos desvios de finalidade, mas agindo no interesse de seus sócios, onde há duas pessoas de existência jurídica distinta o conflito se instalará. A nova lei traz novos e importantes aportes nesse contexto.

Ocorre, contudo, que quando um desequilíbrio social é protagonizado por uma grande corporação, muitas vezes com consequências para o mercado mundial, a reação do Estado costuma ser refinar os regimes jurídicos. Reformam-se as leis de sociedades anônimas, de mercados financeiros e de valores mobiliários, de uniformização das normas de contabilidade, etc.¹⁹⁸.

Quanto aos fenômenos de desvios praticados por cooperativas, entretanto, a reação de diferentes setores sociais é a restrição, a criminalização do modelo, além da pragmática aplicação de regimes jurídicos incongruentes com as cooperativas, mas com os quais o aplicador da lei tem mais intimidade.

Esse tipo de distorção ocorreu, por exemplo, justamente em projetos de lei originários para as cooperativas de trabalho, mas que, ao longo do processo legislativo, culminaram na Lei 12.690/2012. Um projeto de lei inicial praticamente equiparava o trabalho subordinado (empregado) ao trabalho cooperado (autogestionário). Como sustentávamos a opinião de que se tratava de trabalho parassubordinado, já nos manifestávamos no sentido de que o desafio do legislador era estabelecer um regime jurídico congruente com tal estrutura de relação jurídica.

Por fim, o Brasil novamente produziu uma lei de vanguarda em termos refinamento da legislação cooperativista. Mesmo assim, o problema as cooperativas de trabalho ainda sofrem uma resistência acadêmica e cultural típica da racionalidade jurídica e econômica que resiste às experiências e tipologias não hegemônicas¹⁹⁹. De tal maneira, como se verá, mesmo após a LCT, importantes doutrinadores, habituados a versar sobre a relação de sujeição do trabalho ao capital, permanecem refratários ao texto legal.

Portanto, ainda que o Brasil venha se mostrando pródigo em relação às soluções pela via legislativa, estratégias para o avanço estável da atividade cooperativista desafiam outras estratégias complementares, tais como a atuação estratégica da universidade (Gaudio; Soares, 2017, pp. 197-213).

Vale realçar que, mesmo sob o ponto de vista da solução legislativa, apesar de o ato cooperativo representar o regime obrigacional central da atividade cooperativista em quaisquer de suas inúmeras atividades econômicas possíveis, ele ainda é disciplinado de forma ínfima em comparação com os negócios jurídicos em geral.

Veja-se, por exemplo, que sociedade brasileira já incorporou, somente em seu Código Civil, mais de cinquenta artigos para tratar de uma única espécie de negócio jurídico como o contrato típico de compra e

198. Nesse sentido, são emblemáticos os casos da Enron e da crise financeira de 2008.

199. Boaventura de Sousa Santos é um dos que denuncia com a racionalidade hegemônica atua em desfavor de experiências não hegemônicas como a economia social, propondo categorias do que denominou “razão indolente” (2002).

venda (art. 481 a 537). O ato cooperativo, por sua vez, apesar de encontrar sua disciplina reconhecida indiretamente na Constituição Federal e de ser possível afirmar, por hermenêutica, que ele tenha certa positividade implícita e parcial por outras leis –como Lei Complementar 130/2009– a própria LGC só dedica um artigo que explicitamente trata do ato cooperativo. Trata-se do art. 79 e seu parágrafo único, que, ao tentar estabelecer sua definição legal, também articula a idéia de que seu regime jurídico não se confunde com outros regimes ordinários, tais como os negócios de mercado ou contrato de compra e venda.

Nesse diapasão, o art. 90 da Lei Geral de Cooperativas tão somente explicita, de forma congruente com a noção de ato cooperativo, que a relação entre cooperativa e seus sócios não são regidas pelo contrato típico de emprego. A Lei de Cooperativas de Trabalho, por sua vez, amplia a normatização desse regime jurídico, pois o movimento cooperativista, por si só, dentro dos ditames da liberdade de iniciativa cooperativista²⁰⁰ e da autogestão, ainda abriga inúmeros conflitos sociais e verdadeiros desvios cuja pacificação tenta ser respondida pela via legislativa.

Em última análise, portanto, a Lei de Cooperativas de Trabalho aperfeiçoa, ainda que sem evidenciar esse objetivo, o ato cooperativo de trabalho, pois trata da tutela das relações jurídicas entre trabalhador cooperado e cooperativa²⁰¹(e destes com terceiros).

Sua relevância não se limita ao direito cooperativo, contudo. Sob uma perspectiva de direito do trabalho, ela representa uma vanguardista tentativa de responder ao problema de se definir o regime de uma das possíveis espécies de configuração do trabalho parassubordinado. Esse ponto será analisado adiante.

Trata-se de dar maior concretude ao que a doutrina especializada já afirma de longa data: que o direito do trabalho não tem por objeto unicamente o regime jurídico do trabalhador empregado, mas de outras relações laborais, estabelecendo, ademais, seu diálogo com outros ramos do Direito (Delgado, 2016, pp. 45-47)²⁰².

A rigor, esse reconhecimento ainda é um desafio grave nas relações entre as cooperativas e alguns setores sociais, especialmente com o Estado. A resistência institucionalizada em dedicar atenção ao regime jurídico cooperativista constitui um atraso na sua percepção como instrumento privilegiado na promoção de desenvolvimento socioeconômico sustentado. No campo trabalhista, o trabalho cooperativo bem tutelado poderia contribuir substancialmente para efetividade de um dos problemas mais estudados pela doutrina: dar existência material a um direito ao trabalho, capaz de dar a concretude aos direitos fundamentais sociais (Gomes, 2010, pp. 930-934).

200. Tanto a doutrina do direito econômico quanto do direito cooperativo reconhecem a liberdade de exercício de atividade econômica sob o método típico das cooperativas uma manifestação da livre iniciativa (eg. Grau, 2015, pp. 199-200; Namorado: 203-205).

201. Em termos de congruência jurídica, por se tratar de um corolário do ato cooperativo, a legislação consumerista poderia textualmente normatizar também sobre o ato cooperativo de consumo, iniciando-se por declarar o fato da não incidência do regime jurídico destinado a tutela do consumidor de mercado - o Código de defesa do Consumidor (CDC), Lei nº 8.078/1990. O tema também é palco de desvios e de uma incongruente resposta do judiciário, que adota como solução pragmática a aplicação inadequada do CDC como direito aplicável per se nas relações entre cooperativas habitacionais e consumidores cooperados – Súmula 602, do Superior Tribunal de Justiça: ‘O Código de Defesa do Consumidor é aplicável aos empreendimentos habitacionais promovidos pelas sociedades cooperativas’. (BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Disponível em https://ww2.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2018_47_capSumula602.pdf. Acesso em 12/04/2017.

202. A evidência de que o Direito do Trabalho constitui um largo gênero de espécies de relações de trabalho é especialmente pronunciada a partir da Emenda Constitucional nº 45/2004, que amplia a competência da Justiça do Trabalho, substituindo a redação do art. 114 abarcar as relações de trabalho de maneira geral.

Enquanto propriedade e liberdade do empresário são colocadas em contraposição estrutural à liberdade e direitos econômicos e sociais dos trabalhadores pela assimetria entre seus interesses na empresa capitalista, a intenção da legislação protetiva do trabalho subordinado procura compensar a sujeição do trabalhador para lhe proporcionar trabalho digno. Nas cooperativas, esses dois elementos econômicos, reunidos pela dupla qualidade e pelo alinhamento de interesses entre empresa e trabalhador na finalidade não lucrativa, faz como que elas sejam atualmente a instituição mais vocacionada para a emancipação do trabalhador. Portanto, as cooperativas de trabalho têm vocação para produzir patamar socioeconômico superior ao trabalho digno.

A LCT busca ampliar, através de seus eixos normativos, as garantias para tanto.

1. Eixos normativos

Segundo Antonio Fici, os empreendimentos sociais, dentre os quais as cooperativas figuram como sua principal e mais adaptada espécie de pessoa jurídica, são caracterizados por três dimensões combinadas: uma dimensão empreendedora, que conota sua atividade; uma dimensão social, que qualifica seu propósito; e uma dimensão participativa, que caracteriza sua governança (2017, pp. 34; 47-49).

Os problemas jurídicos e sociais evidenciados pelas cooperativas de trabalho são respondidos na LCT através do aperfeiçoamento normativo dessas três dimensões. Entretanto, as efetivas inovações da lei 12.690/12 se dão em dois eixos normativos, no campo da efetividade de direitos sociais e no da ampliação dos mecanismos de participação autogestionária do trabalhador cooperado.

Alcance da atividade econômica (“dimensão empreendedora”)

A lei reforça a livre iniciativa cooperativista ao disciplinar, em congruência com o regime constitucional da ordem econômica, que as CTs são regidas pela livre iniciativa – assim como pelo valor social do trabalho e preservação dos direitos sociais (art. 3º, VIII). Também reforça que não há atividades vedadas às cooperativas de trabalho (art. 10, *caput*), incluindo-se a plena possibilidade de contratação pela Administração Pública (§2º).

Sob a perspectiva do próprio trabalhador, a lei reafirma que os cooperados poderão “exercer qualquer atividade da cooperativa”.

A rigor, nesse campo não há uma inovação no sistema jurídico das cooperativas, mas simplesmente uma nova explicitação de aspectos triviais de seu regime constitucional. Contudo, a corrente restritiva ao exercício da cooperativa de trabalho tem como uma de suas teses serem lícitas apenas cooperativas criadas por trabalhadores autônomos ou profissionais liberais e de mesma profissão ou categoria profissional²⁰³.

O entendimento costuma ser extraído de uma inadequada interpretação de um decreto há muito revogado, Decreto-lei nº 22.323 de 19 de dezembro de 1932:

“Art. 24. São cooperativas de trabalho aquelas que, constituídas ***entre operários de uma determinada profissão ou ofícios ou de ofícios vários de uma mesma classe***, têm como finalidade melhorar os salários

203. É o que se infere, por exemplo, da posição de Rodrigo Carelli, que, ademais, não reconhece o trabalho não-eventual em cooperativas de trabalho (2002, 47-49).

e as condições de trabalho pessoal de seus associados e, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, se propõe a contratar obras, tarefas, trabalhos ou serviços públicos ou particulares, **coletivamente por todos ou por grupos de alguns**”²⁰⁴ (grifamos).

Sobre a parte final do artigo, importa ressaltar que a idéia de trabalho coletivo ou por grupos contradiz a exigência de autonomia plena sustentada pela posição limitadora.

Quanto à limitação por atividades de mesma profissão ou classe, esse entendimento não sobrevive a uma interpretação constitucional da atividade cooperativista.

A liberdade de atividade das cooperativas é assegurada tanto pela perspectiva dos direitos fundamentais, mas também explicitamente reconhecido na Carta Constitucional (art. 5º, inc. XVIII). Restringir a livre constituição de cooperativas constitui fulminar uma cláusula pétrea da constituição e o direito fundamental de indivíduos exercerem suas atividades de consumo ou de trabalho através de sua própria empresa coletiva. A rigor, qualquer restrição à atividade das cooperativas produziria um tratamento desigual em relação à empresa capitalista ou outras iniciativas econômicas. Além de se tratar de uma violação ao direito de igualdade material, a inconstitucionalidade de qualquer restrição às cooperativas será uma flagrante medida de desestímulo ao cooperativismo, contrariando literalmente o texto constitucional. O art. 174, §2 da Constituição Brasileira impõem ao Estado, assim como em ordenamentos de outros países, uma indução positiva às cooperativas.

Mas não é só. O plano infraconstitucional também já se encontrava bastante consolidado nesse eixo, apesar de profundamente desrespeitado. A lei geral de cooperativas (1971) segue o mesmo sentido (art. 5º) e vai além, estabelecendo como critério de afeição societária para os cooperados o proveito comum que possam extrair do exercício da atividade econômica objeto da cooperativa (art. 3º)²⁰⁵.

Assim sendo, não é exigível como elemento comum ao quadro social a identidade de profissão ou classe. Numa cooperativa que tenha por objeto, por exemplo, consultoria empresarial, não é plenamente possível o proveito econômico auferido classes profissionais bastante distintas como advogados, economistas, administradores, contadores, atuários, entre outros, mas é fundamental essa diversidade de profissões para que a empresa possa cumprir sua atividade.

Também o Código Civil (Lei 10.406/2002) não estabelece restrições (art. 1093 a 1.096). A própria lei de licitações (lei 8.666/1993), alterada em 2010, já havia se dedicado a explicitar o óbvio, vedando aos agentes públicos estabelecerem nos editais de licitações quaisquer cláusulas ou condições que comprometam, restrinjam ou frustrem o seu caráter competitivo em desfavor das cooperativas (art. 3º, §1º, inc. I).

Ainda assim, a ostensiva jurisprudência e fiscalização parecem não encontrar uma forma de contornar o problema social das cooperativas de trabalho sem lhes restringir de forma absolutamente antijurídica a livre iniciativa. Talvez o principal elemento que perpetue tal estado de coisas seja justamente a equivocada perspectiva da natureza das relações entre cooperados e cooperativas que a lei busca explicitar (Gaudio, 2004, pp. 88-107).

204. Sobre o artigo colacionado, Marcelo Mauad destaca outras impropriedades, tais como a utilização do termo “operário” –porque exclui os profissionais liberais– e “salário” –porque diz respeito ao conceito de remuneração típica do trabalho empregado (Mauad, 1999, pp. 71-72).

205. Na doutrina trabalhista, Arnaldo Süssekind reconhece a regularidade do trabalho em equipes para tomadores de serviços, prevalecendo à afeição societária pelo objetivo comum e não pela identidade profissional. Entretanto, numa análise feita ainda antes da lei de 2012, supõe que nenhum direito social do art. 7º da Constituição incidiria essas relações (2010, pp. 184-185).

Natureza da relação jurídica

O artigo 2º trata da aparentemente controversa natureza da relação de trabalho entre cooperado e cooperativa. Os elementos normativos usados para tanto são fundamentais como base de congruência de um regime jurídico que deva ser aplicado – em especial, quanto à tutela de direitos sociais e da autogestão.

A importância pragmática dessa questão é sentida, por exemplo, na Súmula nº 281, do Tribunal de Contas da União (TCU), que propõe seja

“vedada a participação de cooperativas em licitação quando, **pela natureza** do serviço ou **pelo modo como é usualmente executado** no mercado em geral, houver necessidade de subordinação jurídica entre o obreiro e o contratado, bem como de pessoalidade e habitualidade”²⁰⁶ (grifou-se).

Segundo o Tribunal de Contas da União, haveria atividades que, por sua natureza, não poderiam ser executadas por cooperativas. Esse entendimento sumulado se baseia todo em precedentes julgados até 2005 e, portanto, bastante anteriores à lei de 2012. Ironicamente, o acórdão que aprovou a súmula foi lavrado pelo Plenário do TCU apenas oito dias antes da LCT.

Antes da lei, a doutrina já criticava como inconstitucional o entendimento majoritário de que a prestação de serviços em equipes e, portanto, sem autonomia plena ou individual, não seria compatível com o trabalho cooperativista (Souto, 2004, p. 335). Mesmo depois da lei, contudo, a súmula continua a ser utilizada como principal referência para negar acesso das cooperativas aos contratos com a Administração Pública, com base numa equivocada possibilidade de se presumir que certas atividades, “por sua natureza”, só possam ser realizadas de forma subordinada. Isso significa negar ao trabalhador o direito fundamental de exercer suas atividades sob uma estrutura autogestionária e condená-lo a vender sua força de trabalho à empresa capitalista.

Uma das possíveis contribuições para o problema pode ter origem na tese sustentada entre os próprios cooperativistas sobre a suposta natureza autônoma ou eventual do trabalho cooperativista (eg, Mauad, 1999, pp. 141-143), o que seria em tese coerente com a idéia de que “vínculos de trabalho autônomo existentes afastam-se da figura técnico-jurídica da relação de emprego *essencialmente* pela falta do elemento fático-jurídico da subordinação” (Delgado, 2016, p. 358). Essa fundamentação foi ostensivamente utilizada nas defesas das cooperativas de trabalho.

Ocorre que essa abordagem foi apropriada de maneira distorcida pela corrente, que assumiu que o trabalho dos cooperados deva ser plenamente autônomo. Ou seja, se nas relações cooperado-cooperativa-tomadora o cooperado não trabalhasse quando, onde, como ou até por qual remuneração decidisse aceitar, não seria possível exercer suas atividades através de cooperativas que demandem organização ou prestação coletiva de serviços ou que precisem se enquadrar nas necessidades de horários de seus contratantes.

Em síntese, reconhecem como cooperativas de trabalho lícitas as cooperativas de taxistas, do sistema Unimed (compostas por médicos) e de artesãos (Carelli, 2002, pp. 47-49). Nas cooperativas, como empresas coletivas do trabalhador, a impossibilidade de organização e prestação de serviços coletivamente equivaleria a inviabilizá-las na maior parte das atividades econômicas. Pode ser essa a intenção dessa linha de pensamento. Para tanto, e pelo escopo deste trabalho, recomendamos estudos feitos anteriormente, onde é possível demonstrar que sequer os exemplos de “cooperativas lícitas” utilizados pela corrente restritiva não evidenciam hipótese de trabalho autônomo pleno, seja no “táxi”, seja nas “Unimeds”²⁰⁷.

206. Disponível em <http://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A8182A25753C20F0157679AA5617071&inline=1>. Acesso em 16/04/2018.

207. Vide Gaudio, 2014, pp. 88-107; Garcia, Gaudio, 2014, pp. 97-114.

Avançando na análise apenas pela perspectiva do direito do trabalho, a afirmação de que o trabalho cooperado se sujeite ao regime de plena autonomia se mostra incongruente com as afirmações de sua própria doutrina.

A autonomia plena é apenas uma das manifestações da autonomia do trabalhador. Ela se aproxima da idéia de que este organiza sozinho e livremente suas atividades, remuneração, jornadas de trabalho, forma de execução das atividades, sem se sujeitar a nenhum nível de direção, conforme esclarece Sergio Pinto Martins (1995, p. 299).

Entretanto, a doutrina reconhece outros níveis de autonomia. Maurício Godinho Delgado, por exemplo, propõe pelo menos três diferentes manifestações de trabalho autônomo, nos quais não estaria presente a subordinação como o elemento caracterizante da relação de emprego e antitético da autonomia. Essas hipóteses se manifestam quando, embora esse elemento caracterizante de emprego esteja ausente, estejam presentes outras características que também fazem parte desse contrato típico (art. 3º da CLT), mas que não são exclusivas dessa espécie contratual. A pessoalidade, a onerosidade e a não-eventualidade (continuidade) estão presentes em várias formas contratuais que não envolvem subordinação, sendo algumas delas já disciplinadas em lei (2016, pp. 358-263).

Em síntese, os principais critérios utilizados pela doutrina para caracterização do autônomo são o trabalho ser realizado por conta e risco do próprio trabalhador, a habitualidade dessa atividade e a ausência de subordinação (Cassar, 2017, pp. 283-2).

Entre a autonomia plena e a subordinação típica, contudo, há diferentes relações de trabalho intermediárias, onde a liberdade ou a sujeição do trabalhador podem se configurar em diferentes graus.

Um conceito doutrinário oriundo do Direito italiano contempla precisamente as categorias de trabalho intermediárias entre o autônomo e o subordinado. Trata-se do trabalho parassubordinado, que abrange tipos que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais. Amauri Mascaro do Nascimento esclarece que esses trabalhos são prestados com “pessoalidade, continuidade e coordenação” (2009, p. 457), não induzindo subordinação e regime de emprego. A coordenação é, portanto, encarada como uma das modalidades ou de forma análoga à parassubordinação. Entretanto, há divergências doutrinárias quanto aos efeitos jurídicos desse fato. Contudo, ao reconhecer isso, Volia Bonfim Cassar considera que haja subordinação tênue e, como consequência, contrato de emprego (Idem, p. 256).

Com posição diversa, Otavio Pinto Silva, em publicação de obra decorrente de sua pesquisa de doutorado, compreende que, havendo independência e não direção dos trabalhos por parte do tomador de serviços, mesmo que inseridos na organização destes, não há subordinação (2004, p. 102). Esclarece ainda o autor que a doutrina italiana procura deixar clara a posição intermediária da coordenação (parassubordinação) entre a autonomia e a subordinação, afirmando que esse trabalho se desenvolve com independência e sem a direção do destinatário dos serviços (parte semelhante com a autonomia), mas se inserem na organização deste (parte semelhante com o trabalho subordinado típico).

Portanto, pela doutrina trabalhista, o trabalho nas cooperativas se configuraria parassubordinado (ou coordenado) e regular desde que ausente subordinação jurídica e pressentes seus próprios pressupostos. O desafio que se põe é definir qual o regime jurídico aplicado na ausência de lei.

Por sua vez, o diálogo do fenômeno cooperativista com o direito do trabalho reconhece a particularidade de outras relações jurídicas como espécies do gênero das relações de trabalho (Delgado, 2016, p. 331-332; 349). As cooperativas estabelecem relações operacionais ou negociais com seus sócios, de tal maneira que

o ato cooperativo, sob o prisma do direito trabalhista, ser encarado como parte das relações de trabalho *lato sensu*.

A relação de emprego também se funda numa relação contratual, mas constitui um contrato típico bem mais normatizado pela lei, especialmente na CLT. A natureza contratual dessas relações e do próprio direito do trabalho é preponderantemente pacificada na doutrina (Delgado, 2016, p. 74). A realidade que estrutura essas relações de trabalho do cooperado configuram, sob a perspectiva do direito cooperativo, o regime jurídico do ato cooperativo. Este negócio jurídico, com uma ainda baixa normatividade em lei, se funda especialmente no contrato plurilateral de sociedade cooperativa²⁰⁸, cujo instrumento é o estatuto social. Sob a linguagem e instituições do direito do trabalho, trata-se de uma das várias manifestações de trabalho parasubordinado. Coordenação, autonomia coletiva, autogestão são possíveis denominações para identificá-lo.

A realidade da atividade cooperativista, em sua estrutura regular, envolve um elemento bastante vinculado ao ato cooperativo. Trata-se da autogestão, um conceito que conjuga participação democrática do quadro social com eficiência empresarial (Peruis, 2001, p. 109). Ela reflete tanto a dimensão do trabalho quanto societária das relações jurídicas entre cooperativas e cooperados.

Pela característica da autogestão, o trabalhador não se encontra na base de uma pirâmide hierárquica, cumprindo a vontade dos dirigentes. Ao contrário, ele ocupa o principal órgão social deliberativo, qual seja a assembléia geral. Tal fato não tem paralelo na empresa capitalista, pois o trabalhador empregado não possui o direito de participar da gestão, sobretudo nesse nível. Obviamente, a participação assembléia é um dos fatores concretos da tipologia cooperativista que a afasta do regime de subordinação. Como se verá, a LCT procurou reforçar esses aspectos da participação.

Retomando o diálogo com o direito do trabalho, a mais bela norma da legislação trabalhista estabelece o Princípio do da Primazia da Realidade sobre a Forma (art. 9º, CLT), que funciona como pedra de toque para evidenciar o equívoco desse entendimento inconstitucional. Essa norma, amplamente estudada pela doutrina especializada, prescreve que o direito do trabalho se importa com a verdade material. A partir dela, se uma relação jurídica ostenta efetivamente os elementos do contrato de emprego, deverá ser reconhecida a incidência de seu regime jurídico, não importando se as partes utilizaram outra roupagem para o negócio jurídico (Delgado, 2016, pp. 211-212) - seja um contrato de prestação de serviços, seja o trabalho através de uma cooperativa.

Assim sendo, presentes os elementos caracterizantes do vínculo de trabalho empregado (art. 3º, CLT), incide seu regime jurídico próprio. A *contrario sensu*, se os fatos que caracterizam esse regime não se encontram presentes *in concreto* entre cooperado e cooperativa, não é possível afastar o ato cooperativo e, muito menos, presumir que exista uma relação de emprego.

Concluir se um trabalho é efetivamente autônomo pleno, subordinado típico ou parassubordinado é algo que se afere *in concreto*, a partir do modo como se concretiza o trabalho pactuado. Portanto, a jurisprudência tem errado em acolher a ideia de que determinadas atividades possam, genericamente, “pela natureza do serviço ou pelo modo como é usualmente executado no mercado em geral, houver necessidade de subordinação jurídica” (Súmula nº 281, TCU).

A rigor, os mencionados artigos 442, parágrafo único, CLT e 90, LGC, como dito, estabelecem uma presunção legal relativa de que não há trabalho empregado. Isso não é despercebido pela doutrina trabalhista (Delgado, 2016, p. 349). Portanto, afastar o regime do ato cooperativo desafia prova da realidade material

208. Até mesmo a doutrina *jus laboral* assim reconhece a fonte do vínculo jurídico entre trabalhador cooperado e cooperativa (Sussekind, 2010, p. 154).

do emprego. A LCT oferece uma série de critérios para essa aferição *in concreto* e, especialmente, cria, como se verá, uma única hipótese legal que autoriza a presunção de subordinação (art. 17, §2º).

Respondendo a toda essa polêmica, a LCT/2012 produziu uma redação para estancar qualquer dúvida de quem tenha menos intimidade com a temática cooperativista:

“ Art. 2º Considera-se Cooperativa de Trabalho a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, **autonomia e autogestão** para obterem melhor qualificação, renda, situação socio econômica e condições gerais de trabalho.

1º A **autonomia** de que trata o caput deste artigo deve ser exercida de forma **coletiva e coordenada**, mediante a fixação, em Assembléia Geral, das regras de funcionamento da cooperativa e da forma de execução dos trabalhos, nos termos desta Lei.

2º Considera-se **autogestão** o processo democrático no qual a Assembleia Geral define as diretrizes para o funcionamento e as operações da cooperativa, e os sócios decidem sobre a forma de execução dos trabalhos, nos termos da lei” (grifou-se).

O artigo declara a realidade da natureza jurídica do trabalho cooperativista utilizando conceitos tanto de direito do trabalho (“autonomia coordenada e coletiva”) quanto de direito cooperativo (“autogestão”). Ainda que não esteja formalmente disciplinando o regime jurídico do ato cooperativo de trabalho, o faz materialmente.

Sob a abordagem recepcionada tradicionalmente pelo direito do trabalho, não se trata de uma autonomia individual e plena, mas de uma autonomia coletiva e coordenada (parassubordinação)²⁰⁹. Doutrinadores importantes do direito do trabalho reconhecem a inserção do trabalho cooperativo como espécie de trabalho *lato sensu* e como uma das dimensões da autonomia coletiva, inspirando um regime jurídico próprio (Delgado, 2016, pp. 357-358).

Sob a perspectiva doutrinária do cooperativismo, trata-se de autogestão. Ambas as abordagens são perspectivas que conduzem a um regime obrigacional próprio das cooperativas de trabalho: o ato cooperativo de trabalho.

O regime jurídico do ato cooperativo de trabalho é disciplinado na LCT em sua dimensão dúplice: tanto nas relações societárias quanto nas relações operacionais, através, respectivamente, do incremento das garantias de participação autogestionária e do reconhecimento de direitos sociais.

Uma das críticas da fragilidade desse regime tem sido, quanto às cooperativas de trabalho, a suposta ausência de tutela de direitos sociais (Carelli, 2002, p. 9).

Reconhecimento de direitos sociais do trabalho cooperado

A fragilização de direitos sociais relacionados ao trabalho, principal motivador do combate às fraudes por cooperativas, trouxe a reboque o pretexto das teses restritivas às suas atividades. A perspectiva de que se trata de uma relação de trabalho plenamente autônomo ou relegado à plena autonomia estatutária produz a suposição de que não existe garantia de tutela de direitos sociais nas cooperativas.

209. Mesmo após a lei de 2012, parte da doutrina permanece refratária, tal como afirma Vólia Bomfim Cassar sobre a natureza necessariamente autônoma do trabalho cooperado, a presunção de subordinação noutras formas de organização do trabalho cooperativo (2017, p. 318-321) e, por consequência, a incidência do regime de emprego. Com a devida vênia, a despeito de já não parecer acertado desde antes da lei, atualmente seria um entendimento *contra legem*.

Sob o viés do direito cooperativo, considerando que a finalidade das cooperativas é prestar serviços aos sócios para aumentar seu patamar econômico e social através do exercício de uma atividade econômica, seria no mínimo contraditório, senão antijurídico, supor seja possível, por exemplo, que o cooperado possa trabalhar continuamente sem ser tutelado seus descansos anuais, semanais, etc. Igualmente, seria imaginar que um trabalhador empregado deva usar equipamentos de prevenção de acidentes de trabalho e as cooperativas, por seus estatutos, terem autonomia para prescindir disso.

A despeito da flagrante incompatibilidade dessa perceptiva com o propósito dessas sociedades, o direito cooperativo não constitui um sistema paralelo, mas imerso no ordenamento jurídico. Dialogando com outros ramos do Direito, submete-se a normas constitucionais, tratados internacionais, direitos fundamentais. Sendo assim, sofre a harmonização de princípios referenciais que conferem, conforme leciona Luís Roberto Barroso (2010, p. 210), identidade ideológica e ética ao sistema jurídico, conferindo unidade ao ordenamento.

E ainda, considerando que o Direito gravita em torno dos grandes valores de justiça e segurança, o direito cooperativo, impregnado através de sua historicidade pelos valores éticos e morais do cooperativismo, não se compatibilizaria apenas com direitos fundamentais de primeira dimensão para se permitir ser instrumento de redução de direitos sociais – algo que seria oposto ao seu propósito.

O direito do trabalho, em sua perspectiva ampla, não limitada a um direito do emprego, tem se ocupado em procurar as respostas à necessidade de proteger as formas de trabalho. Ainda que estas possam não representar o mesmo nível de restrição à liberdade condicionada pela subordinação jurídica, diferentes formas de sujeição, exploração, precarização podem se estabelecer nas diferentes formas de interação entre capital, trabalho e contratantes – sejam estas empresas, famílias, associações, entes públicos ou até pessoas físicas–.

Definir o regime jurídico do trabalhador cooperado faz parte do desafio que a Justiça do Trabalho vem tentando responder, tal como se pode depreender, por exemplo, das conclusões de um ciclo de conferências de uma das associações de magistrados do trabalho:

“A expressão ‘relação de trabalho’, inserida pela EC nº 45/2004, alberga todas as formas de trabalho humano, público ou privado, urbano ou rural, os trabalhadores autônomos, os *parassubordinados* (caracterizados pela continuidade, coordenação do trabalho e o aspecto predominantemente pessoal da prestação de serviços), os profissionais liberais e outros prestadores de serviços (corretores, advogados, médicos, dentistas, representantes comerciais, mandatários, algumas espécies de sócios, voluntário, cooperado, diaristas, faxineiras, bóias frias, eventuais, avulsos, biscateiros, terceirizados, estagiários, etc.), quer o litígio seja entre o trabalhador e quem o contratou, quer entre o trabalhador e o beneficiário da forma de trabalho. Enfim, todos os contratos de atividade em que o prestador de serviços seja pessoa física e execute o serviço em caráter predominantemente pessoal (...). **Logicamente, quando a questão versar sobre matéria estranha ao contrato de emprego, a Justiça do Trabalho aplicará o direito comum que a regula.** Apenas empregará os procedimentos do Processo do Trabalho, cf. IN 17/05, do TST, **socorrendo-se da legislação especial porventura existente sobre cada matéria. Outrossim, os princípios do direito do trabalho compatíveis serão invocados em favor dos parassubordinados**”²¹⁰ (grifou-se).

A toda evidência, o Judiciário já percebe que não cabe como resposta ao problema a aplicação de idêntico estatuto jurídico para qualquer relação de trabalho, mas assumir como posicionamento congruente que

210. Trata-se de conclusão do 2º Ciclo de Conferências da AMATRA, Associação da magistratura do trabalho, do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, realizado em 04/03/2005. Disponível em http://www.trt22.gov.br/geral/noticias/conclusao_ciclo.htm Acesso em: 20/09/2016.

um ramo do Direito deve tratar de maneira harmoniosa as diferentes modalidades de relações jurídicas que surgem entre quem trabalha e quem recebe os frutos desse trabalho.

No plano do direito comparado, tem se confirmando na Itália a tendência de uma nova regulamentação para o trabalho a partir do conceito de parassubordinação –como um meio termo entre o autônomo e o subordinado– (Silva, 2004, p. 191). Na Espanha, já se evidenciou o não enquadramento do trabalho cooperado no regime previsto para o autônomo clássico nem aquele previsto para o trabalho subordinado (Rodríguez, 2008, p. 70-76). A lei de cooperativas de 1999 da Espanha caracteriza a natureza societária e autogestionada, mas o dilema remanescente diz respeito à construção integral de um regime jurídico congruente.

É fato que as transformações no mundo do trabalho revelaram insuficiência e a inadequação do modelo de produção fabril como estrutura referencial a ser tutelada pelo direito do trabalho.

As crescentes inovações nas estruturas de organização do trabalho originam novos arranjos das atividades econômicas, sobretudo apoiadas tecnologias. Ao produzirem métodos de trabalho sem subordinação, isso não significa jamais que não haja nelas outros elementos de fragilização do trabalhador ou de enfraquecimento de direitos sociais. Ao contrário, elas podem ensejar a atuação do capital especulativo sem responsabilidade social (Souto, 2007: 86-88).

De tal sorte, a tutela do ato cooperativo de trabalho (ou relações de trabalho cooperado) se insere indiretamente na pauta da flexibilização do direito do trabalho. Esta, segundo Arnaldo Süssekind, ao contrário da desregulamentação do trabalho, não se confunde com a idéia de diminuição de normas de proteção ao trabalho. A flexibilização das relações de trabalho serviriam para recepcionar diferentes sistemas legais que se baseiem em regras indisponíveis de proteção da dignidade do ser humano e que complementem o piso protetor irrenunciável (2010, p. 54-55).

O contrário seria incompatível com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho e da Seguridade Social previstos na Declaração universal dos Direitos do Homem, ratificado pelo Brasil em 1966, através do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Resolução 2.200-A)²¹¹.

Entre os objetivos legítimos de flexibilização encontra-se o atendimento a peculiaridades empresariais ou profissionais e novos métodos de trabalho (Idem, p. 55). De tal modo, o método específico da empresa cooperativa organizar os elementos de produção naturalmente pode também ser analisado sob a demanda da flexibilização diante de sua incongruência com o contrato de emprego.

Mesmo antes da lei, ao sustentarmos o ato cooperativo como uma das possíveis manifestações da parassubordinação, propúnhamos, desde então, o reconhecimento da força cogente daqueles direitos sociais dos trabalhadores art. 7º da Constituição Federal brasileira relacionados à saúde e segurança do trabalhador autogestionário. Tal posição expressamos em um trabalho inicial apresentado em 2008 no Seminário “O Cooperativismo no Direito Constitucional. A Cooperação é um Valor”, realizado durante o II Congresso Estadual de Cooperativas do Rio, organizado pela OCB/RJ, então denominada Federação e Organização das Cooperativas Brasileiras do Estado do Rio de Janeiro, e realizado entre 27 e 29/03²¹².

Essa perspectiva nos parece alinhada com o sentido geral dos direitos fundamentais sociais e econômicos, que tiveram, assim como o cooperativismo, fundamentação numa contraposição às distorções do liberalismo (Bonavides, pp. 579-583). Assim, o cooperativismo, alinhado ao constitucionalismo contemporâneo,

211. Na mesma linha, as convenções da OIT, Organização Internacional do Trabalho e a Declaração Mundial sobre as Cooperativas e a Carta de Montevideo, que fixou as diretrizes da CICOPA, Comitê Internacional das Cooperativas de Produção e Serviços Industriais e Artesanais, da ACI, Aliança Cooperativista Internacional (OCB, 2012, p. 15).

212. Um sutil registro desse seminário ainda está disponível em <https://oab-rj.jusbrasil.com.br/noticias/27690/congresso-estadual-de-cooperativas-do-rio-comeca-nesta-quinta-feira>. Acesso em 24/04/2018.

deve ser encarado como uma importante forma de tirar os direitos sociais e econômicos dos trabalhadores apenas do plano programático.

A rigor, muito antes da funcionalização da lei e da intervenção estatal, pode-se dizer que o movimento cooperativista em sua origem ocupou-se com a harmonização dos elementos essenciais da dignidade da pessoa humana: o valor intrínseco da pessoa humana, a autonomia da vontade e o valor comunitário²¹³.

A dignidade humana não se restringe ao campo axiológico, funcionando no campo deontológico como princípio jurídico de estrutura constitucional e, portanto, com carga normativa em diferentes planos de eficácia (Barroso, 2013, pp. 294-300). No plano constitucional, sua ligação com a dignidade do trabalho e com o cooperativismo é articulada com os próprios fundamentos da República (art. 1º, III e IV), seus objetivos (art. 3º), os direitos fundamentais (art. 5º, caput, XIII, XVII, XVIII; inúmeros direitos sociais do art. 7º), além dos fundamentos da ordem econômica e financeira (art. 170, caput, II, III, IV, VII) (Gaudio, 2016, pp. 526-529).

O grande desafio em relação ao trabalho parassubordinado, com visto é estabelecer um sistema protetivo que equalize a relação entre liberdade e garantias. Sua dinâmica funciona de tal maneira que, quanto menor a liberdade, maior a necessidade de garantias compensatórias equivalentes.

A solução da LCT se mostrou coerente com o entendimento os argumentos até aqui analisados:

“Art. 7º A Cooperativa de Trabalho deve garantir aos sócios os seguintes direitos, além de outros que a Assembléia Geral venha a instituir:

- I. retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;
- II. duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;
- III. repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- IV. repouso anual remunerado;
- V. retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;
- VI. adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas;
- VII. seguro de acidente de trabalho”.

“Art. 7º A Cooperativa de Trabalho deve garantir aos sócios os seguintes direitos, além de outros que a Assembleia Geral venha a instituir:

- I. retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;
- II. duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;
- III. repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- IV. repouso anual remunerado;
- V. retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;

213. Essas são as componentes da dignidade humana conforme Luiz Roberto Barroso (2013, pp. 305-315).

- VI. adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas;
- VII. seguro de acidente de trabalho”.

Na mesma orientação, o art. 8º estabelece que as normas técnicas sobre saúde e segurança do trabalho devem ser obedecidas pelas cooperativas e que os contratantes de seus serviços são solidariamente responsáveis por essa obrigação quando o local de trabalho for seu estabelecimento ou local por eles indicados (art. 9º).

Note-se que não há no elenco do art. 7º da LCT sequer um direito que possa se dizer típico do regime de emprego (tais como fundo de garantia por tempo de serviços, aviso prévio, décimo terceiro salário) ou que não estejam ligados a direitos sociais de proteção da saúde e segurança do trabalhador²¹⁴.

O regime geral das cooperativas se ocupa com a realização social do trabalhador especialmente pelo cumprimento de sua finalidade. Para tanto, é consabido que as cooperativas dependem do êxito em sua atividade econômica para cumprir sua finalidade social (Benecke, 1980, p. 82).

Entretanto, a legislação cooperativista não prevê somente o cumprimento da finalidade das cooperativas como único instrumento de realização de direitos sociais dos cooperados. Tal é o caso do FATES - Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social, cujo custeio, finalidade e regime de indivisibilidade são impostos o regime geral das cooperativas.

Portanto, a criação de custos específicos por lei como parte de um regime jurídico impositivo e compatível com a cooperativa não é propriamente uma novidade. Trata-se de um custo obrigatório da espécie cooperativa que não possui paralelo noutras espécies societárias. Ocorre que o FATES não impõe um custo inerente à viabilidade da cooperativa, na medida em que ele é constituído, principalmente, a partir e condicionadamente à existência de sobras (art. 28, II, LGC).

Os direitos sociais do art. 7º da LCT, entretanto, impõem um custo mínimo de funcionamento às cooperativas de trabalho. Assim sendo, ainda que as cooperativas pretendam um patamar superior ao trabalho digno e sim emancipar o trabalhador, se o empreendimento não tiver viabilidade inicial para tutelar ao menos esse piso de dignidade social, o Direito prefere que elas não se constituam.

Em seus artigos 7º, caput e §§2º e 3º, a LCT define que as assembléias gerais das cooperativas de trabalho devem deliberar sobre os meios de assegurar os direitos previstos em seus incisos I, III, IV, V, VI, VII. Para tanto, poderão criar fundos específicos para tanto (atr. 7º, §3º).

O inciso I do art. 7º responde a um desafio importante sobre o trabalho parassubordinado, pois, independente de seu regime jurídico, para a dignidade do trabalhador espera-se ao menos “uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção” (art. 7º, 2 do Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais, adotado pela Resolução 2.200-A da Organização das Nações Unidas, ONU).

Aqui cabe uma crítica da estratégia utilizada pela LCT. Ela acerta ao estabelecer como parâmetro mínimo o piso da categoria profissional. Entretanto, para as hipóteses em que não exista piso, ela prescreve que seja utilizado com referência o salário mínimo. Muitas vezes o salário mínimo poderia representar um parâmetro inferior ao valor que o mercado pague pelo trabalho. Nestas hipóteses, entendemos que o critério de remuneração por produção aprovado pelas assembléias deva ser demonstrado no mínimo

214. O caso legislativo brasileiro parece se alinhar ao fato de que quase todas as leis de cooperativas das províncias autônomas da Espanha, que reconhecem específica e expressamente a aplicação nas normas de prevenção de riscos e saúde do trabalho ao trabalho cooperativo (Rodríguez, 2008, p. 80).

compatível média ou padrão do respectivo mercado, tratando-se de um critério objetivo para materializar o que seja remuneração mínima e digna nas cooperativas de trabalho. A base da remuneração, mesmo no trabalho assalariado, tencionado pela exploração pelo capital especulativo, deve ser “proporcional à extensão e à complexidade do trabalho” (art. 7º, V, Constituição Federal).

Considerando que as cooperativas eliminam estruturalmente o lucro, é possível, em tese, esperar que elas sejam economicamente capazes de remunerar em melhor patamar seus sócios trabalhadores²¹⁵.

O direito do trabalho tem abordado essa questão atinente ao cumprimento da própria finalidade das cooperativas como um princípio específico para as cooperativas de trabalho em geral, que vem sendo denominado Princípio da Retribuição Pessoal Diferenciada, em virtude do qual a cooperativa deveria evidenciar uma remuneração do trabalhador “superior àquilo que obteria caso não estivesse associado” (Delgado, 2-16, pp. 351-354). A normatividade desse princípio alegado pela doutrina parece reforçado pelo próprio conceito de cooperativas de trabalho do art. 2º, *caput*, da LCT, que prevê o objetivo de obtenção de melhor remuneração para os trabalhadores.

Com base na redação do §2º do art. 7º, há quem possa entender que, além da questão da remuneração (I), para implantação dos direitos sobre limitação de jornadas (II e III), férias (IV), remuneração de trabalho noturno superior ao diurno (V) e compensação por atividades insalubres ou perigosas (VI) as assembléias gerais tenham autonomia para estabelecerem patamares econômicos de acordo com a viabilidade econômica da atividade. Não nos parece ser essa um entendimento constitucional.

Primeiramente, parece-nos que a expressão “com base em critérios que devem ser aprovados em Assembléia Geral” (§2º) está relacionada aos meios para assegurar esses direitos e não sobre os critérios para fixação quantitativa desses direitos.

É necessário manter coerência com os argumentos até aqui manifestados sobre a natureza desses direitos, o objetivo de dar concretude à dignidade do trabalho, além de uma perspectiva de tratamento constitucionalmente isonômico do trabalhador. Ocorre que é especialmente no plano da saúde e da segurança que os trabalhadores se igualam como seres humanos, independente do seu regime jurídico. De tal maneira, permitir que a assembléia reduza o patamar protetivo a condições econômicas inferiores ao paradigma do trabalho subordinado, equivale a dizer que saúde e segurança do empregado possam valer mais que a do trabalhador autogestionado.

Assim sendo, na ausência de uma regulamentação específica, as assembléias deverão estabelecer critérios adaptados, mas cujas resultantes econômicas sejam equivalentes aos patamares do regime de emprego, pois estes constituem o único critério constitucional isonômico para dar concretude mínima para esse tipo de direito social do trabalhador cooperado. O contrário seria permitir tratamento desigual justamente onde cooperado e empregado não se desiguam e permitir que as cooperativas estabeleçam parâmetros que até esvaziem a concretude da proteção. Uma remuneração sensivelmente superior habitual pago ao paradigma empregado poderia resultar em um efeito socioeconômico que compensasse parte desses direitos sociais? Parece-nos que sim, mas nesse caso a opção legislativa é mesmo interventiva, devendo parte dos recursos provenientes da atividade cooperativa dar cobertura efetiva e adequada a esses direitos sociais.

A lei ressalva a obrigatoriedade do repouso semanal e anual nas hipóteses em que o trabalho realizado pelo cooperado através da cooperativa seja eventual (§1º do art. 7º).

215. Essa questão merece ser analisada com a devida cautela. Alguns fatores podem elevar os custos das cooperativas para diminuir sua capacidade de melhor remuneração. Em um exemplo eloquente, a tributação das cooperativas, comparativamente à tributação das empresas capitalistas em geral e de tributação do lucro evidenciam, de forma geral, que a operação das cooperativas de trabalho hoje se submete a uma carga tributária superior e não isonômica.

Para além do elenco do art. 7º da LCT e do FATES, seria possível traçar outros paralelos com os direitos sociais constitucionais relativos ao trabalho.

Por exemplo, a proibição de despedida arbitrária do art. 7º da Constituição parece ter uma tutela específica através do direito cooperativo quando a LGC estabelece que a demissão do quadro social das cooperativas só pode ser feita por iniciativa do cooperado (art. 32) e, também, quando prevê que a aplicação da penalidade de eliminação do quadro social por iniciativa da cooperativa só possa ser feita com base em violação legal ou estatutária e mediante contraditório mínimo (arts. 33 e 34).

Ocorre um problema concreto ao longo da experiência das cooperativas de trabalho nesse campo. É comum que, para evitar o transtorno da eliminação –ou por outros motivos– as cooperativas não vinculem seus cooperados a nenhum contrato ou trabalhos, esvaziando essa norma protetiva e, até mesmo, produzindo indiretamente uma eliminação. Trata-se de um ponto que talvez a legislação cooperativista já pudesse tutelar de forma mais explícita –o que precisaria ser feito com muito cuidado. O fato é que, contra o desemprego involuntário, o empregado tem proteção constitucional. O cooperado não manter sua ocupação pode depender, muitas vezes, não só de fatores mercadológicos, mas de uma gestão adequada da cooperativa²¹⁶.

De todo modo, de acordo com o regime geral, do mesmo jeito que a cooperativa é constituída para prestar serviços aos sócios, ela não pode ser obrigada a admitir mais sócios do que sua capacidade técnica e operacional e, também, não pode criar restrições ao exercício de direitos dos sócios não pode criar restrições ao exercício de direitos dos sócios (art. 4º, I, XI, 7º, 29 e 37, III, LGC). De tal maneira, a proteção contra “demissão sem justa causa” ou algo que indiretamente se equipare está de certa forma tutelada pelo direito cooperativo. É possível interpretar que a LCT tenha reforçado em certa medida essa proteção, reforçado que é uma obrigação da cooperativa procurar proporcionar trabalho ao cooperado e que este tenha contra ela esse direito subjetivo, pois o “sócio poderá exercer qualquer atividade da cooperativa, conforme deliberado pela em Assembléia Geral” (art. 10, §§3º e 4º, LCT).

As posições ora sustentadas sobre os direitos sociais nos parecem congruentes com o princípio interpretativo de não precarização do trabalho, que a própria lei especial incorporou entre os princípios e valores setoriais das cooperativas de trabalho (art. 3º, IX).

Reforço à participação e à autogestão

Como falado brevemente sobre a autogestão, ela não se limita a participação democrática, mas também a administração eficiente e que produz reflexos na natureza das relações de trabalho entre cooperados e cooperativas.

A lei a reforça de várias maneiras. Destacam-se, entretanto, as seguintes quanto a dimensão da participação dos sócios.

As assembleias passam a ter quórum de instalação superior: cinquenta sócios ou, pelo menos 20% (vinte por cento) dos sócios “do total de sócios”, prevalecendo o número menor. A despeito da expressão em destaque, entendemos que esse quórum deve considerar os sócios em condições societárias de participar.

216. Importa uma digressão sobre o fenômeno das cooperativas que possuem elevado número de cooperados em comparação ao número de cooperados ativos. Um dos fatores que possam conduzir a isso seria a ausência de uma atividade econômica clara da cooperativa. Isso pode conduzir a uma falta de afeição societária, dificuldades concretas de recolocação dos trabalhadores desocupados ou até mesmo indiciar uma pessoalidade com o contratante que substitui a prestadora, mantendo o trabalhador. Certamente, essa observação comporta uma boa demonstração. Entretanto, serve nesse momento para ressaltar que a flutuação do quadro social tem sido encarada como um indício de contratação fraudulenta, conforme Martins Filho (2014, p. 118).

Como a lei permite a constituição de cooperativas com número mínimo de sete sócios, prevê quórum de instalação com quatro sócios presentes quando a cooperativa tiver até dez e nove sócios (art. 11, §3°).

Outro incremento da exigência de participação que procura ampliar a legitimação das decisões das assembleias é estabelecida pelo quórum de deliberação por maioria absoluta (§4°). Salvo nos casos de eleições, isso implica que as cooperativas, para garantirem as decisões, devem procurar apresentar propostas binárias (sim ou não, proposta “A” ou “B”, etc.). Além da possibilidade das abstenções, o fracionamento em mais de duas opções pode diminuir substancialmente o atingimento do quórum mínimo de aprovação.

A lei prevê a possibilidade de as cooperativas criarem incentivos para ampliar a participação ou penalidades aos cooperados que injustificadamente deixem de participar. Em princípio, essas possibilidades foram apenas explicitadas, não sendo vedadas pelo regime geral. Contudo, com a Justiça do Trabalho tende a encarar a penalidade como algo exclusivo do exercício de poder disciplinar típico do trabalho subordinado, a previsão da LCT é oportuna para reforçar o regime jurídico do ato cooperativo de trabalho. Apesar da falta de intimidade dessa justiça especializada com o direito cooperativo, as sanções aos sócios são parte desse regime jurídico, ocorrendo com bastante recorrência justamente nas bem aceitas cooperativas de taxistas, que prevêem em seus estatutos, códigos operacionais, de ética e de disciplina, normativos bastante claros que pretendem garantir o cumprimento adequado e coletivo do objeto - a dimensão de eficiência empresarial da autogestão. No campo legislativo, a eliminação do quadro social sempre constituiu a maior das penalidades aplicáveis ao cooperado.

A rigor, a LCT reforça as suas perspectivas da autogestão (participação e eficiência empresarial) ao estabelecer uma nova modalidade de assembleia geral, que será realizada anualmente, além da assembleia geral ordinária. Ela deverá ocorrer no segundo semestre. Possui, entre seus itens obrigatórios, a possibilidade de reforço normativo sobre as obrigações dos sócios, mas exige que eles participem dessas definições. Sua pauta mínima, contudo, é bem mais ampla: “gestão da cooperativa, disciplina, direitos e deveres dos sócios, planejamento e resultado econômico dos projetos e contratos firmados e organização do trabalho”. Trata-se da assembleia geral especial (art. 11, *caput* e §6°).

Como se vê, as linhas gerais de toda a gestão da cooperativa laboral devem ser levadas a apreciação do quadro social. Isso exige tal maturidade dos cooperados, no sentido de perceberem que, além do direito a participação, essas normas devem relevar a realização individualista de interesses em prol do interesse coletivo do empreendimento –aspecto eficiência do empreendimento autogestionário–. A educação cooperativista para o quadro social mais uma vez é chamada a cumprir seu papel fundamental.

Além disso, a assembleia ordinária ganha mais um item de pauta obrigatório nas cooperativas submetidas à LCT: deliberar se haverá adoção de critérios de remuneração distintos entre o quadro social (art. 14).

Parece-nos uma importante medida em prol da organização empresarial das cooperativas. Em princípio, a ideia de igualdade entre os sócios poderia levar a conclusão de que não seria possível esse tipo de diferenciação. Essa interpretação poderia frustrar o caráter de organização empresarial da autogestão. A nova lei deixa claro que a assembleia ordinária teria que, minimamente, estabelecer a diferença entre a maior e a menor faixa de remuneração. Mas as cooperativas podem profissionalizar ainda mais a gestão, estabelecendo planos de carreira, criando incentivos à formação e à especialização; privilegiando a conduta profissional ética e o tempo de experiência; entre outros fatores como a diferenciação de remuneração por função, responsabilidades do cargo, além de promoções –tudo de acordo com perfil da atividade e critérios previamente estabelecidos pelos estatutos, a assembleias e normativos aprovados pelo quadro–. Tudo em prol do sucesso do empreendimento coletivo e da ampliação das perspectivas de progressão profissionais dos cooperados. A tarefa, longe de ser fácil, por envolver a dimensão democrática autogestionária, em que o trabalhador delibera, demanda ainda mais organização e profissionalização.

Todos esses elementos, contudo, ao reforçarem a participação do trabalhador como co-proprietário da empresa, ampliam e asseguram distinção estrutural entre o trabalho subordinado e o trabalho autogestionário das cooperativas. Afinal, não há no regime do trabalho empregado o direito de o trabalhador deliberar e receber os excedentes da produção; usufruir de um fundo de assistência técnica, social e educacional; participar da construção das regras que regerão seu próprio trabalho e de sua progressão na empresa. A assembléia ordinária teria que, minimamente, estabelecer a diferença entre a maior e a menor faixa de remuneração.

Também se busca ampliar a participação através de uma inovação quanto à forma de convocação das assembléias. Introduce-se a notificação pessoal como forma ordinária e prioritária para dar ciência ao quadro social da convocação (art. 12). A lei informa que, se não for possível a notificação pessoal, será feita pela via postal (§1º). Ocorre que a notificação postal é, nos termos da legislação processual, considerada pessoal. Disso se infere que a *mens legis* para notificação pessoal devesse ser alguma entrega mediante protocolo por parte de representante da cooperativa. Dependendo do porte, tipo de atividade e área de atuação e número de cooperados, sequer os coordenadores teriam condições de fazer isso no prazo de antecedência mínima de dez dias. Portanto, a lei prevê, se for inviável a “notificação pessoal ou postal”, haverá aí sim afixação do respectivo edital na sede e em outros locais previstos nos estatutos, além de publicação em jornal de grande circulação na região da sede ou onde a cooperativa exerça suas atividades (§2º).

A efetividade dessa tentativa de assegurar maior participação é duvidosa. Primeiramente, o regime geral exige não três formas alternativas de convocação como prevê a Lei 12.690/2012, mas cumulativas: circulares aos cooperados, afixação dos editais e publicação em jornal (art. 38, §1º, Lei 5.764/1971). Além disso, na prática, os órgãos de registro das atas não dispensam a publicação de editais, pois o controle e prova das formas “pessoal e postal” seriam de difícil realização.

Mas finalmente, um último aspecto vaticina essa diferença. Perde força sobremaneira a idéia de que o trabalho coletivo envolveria o cumprimento ordens de por parte do cooperado a ponto de criar uma subordinação nessa relação jurídica. Trata-se da exigência de que toda a atividade das cooperativas de trabalho de serviços exercida fora do estabelecimento da cooperativa seja coordenada por uma pessoa eleita pelos cooperados (§6º, art. 7º).

Esses coordenadores exercerão mandato de um ano ou pelo prazo fixado para realização dos serviços, não sendo vedada recondução. Os cooperados que o elegerão serão aqueles que se disponham a participar desses projetos ou contratos. Naturalmente, não há objeção para que esse coordenador deva preencher requisitos técnicos compatíveis com a função. Por exemplo, se um coordenador de trabalhos de atendimento domiciliar à saúde for responder por contratos que envolvam a assistência a pacientes de alta complexidade, provavelmente deverá ser um enfermeiro, ao invés de um técnico de enfermagem ou um cuidador. Mais uma vez, a equalização entre participação e eficiência empresarial deve ser o parâmetro da boa autogestão.

2. Algumas outras inovações

Quanto aos aspectos previdenciários, a Lei Federal nº 8.212/91 já disciplina a matéria quanto às cooperativas de trabalho, exigindo a retenção e recolhimento de 20% sobre sua remuneração do trabalho cooperado, que entrará para cômputo de tempo de serviços e valor do benefício pago pela aquisição do direito à aposentadoria. A Lei nº 10.666/2003 prevê a contribuição e aquisição de direito à aposentadoria especial nas cooperativas de trabalho produção. Como não se trata de uma inovação da LCT, apenas citamos a referência legislativa por se relacionar ao regime do trabalho autogestionário, mas seriam possíveis maiores digressões.

Entretanto, alguns outros aspectos constituem inovações dessa lei. Abordaremos em capítulo seguinte aquelas que, sendo inovações, parecem justificar uma abordagem mais crítica.

Aspectos processuais

Há alguns países que tem dedicado em leis especiais a atenção a aspectos processuais do trabalho parasubordinado e para o autônomo, tal como na Itália (Silva, 2004). Por exemplo, o *Codice di Procedura Civile* (Lei 533/1973), estabelece procedimento de mesma celeridade dos processos sobre trabalho subordinado para trabalho não subordinado.

Ao não revogar o art. 442, parágrafo único da CLT nem o art. 90 da LGC, a lei brasileira de cooperativas de trabalho manteve a presunção legal de não existência de vínculo de emprego entre cooperado e contratante dos serviços da cooperativa, assim com entre cooperado e cooperativa. Assim sendo, quando o objeto da demanda judicial versar sobre afastamento do ato cooperativo para reconhecer, segundo o Princípio da Primazia da Realidade (art. 9, CLT), uma intermediação de mão de obra e uma relação de emprego na prática, caberá ao autor demonstrar os elementos do art. 3º da CLT.

Mas a lei traz novos critérios para reconhecer quando essa verificação.

Primeiramente, entendemos que a lei reforça que o elemento inexpugnável para configuração do regime de emprego é a subordinação, na medida em que o art. 5º veda “a intermediação de mão de obra **subordinada**” (grifamos) através de cooperativas de trabalho.

Além, a lei prevê, no art. 17, §2º, a única hipótese em que a intermediação de mão de obra subordinada pode ser presumida, qual seja a inexistência da eleição do coordenador de equipes, exigida no §6º, do art. 7º. Salvo essa importante hipótese, a fraude ou a subordinação das cooperativas não se presume.

Um aspecto não tratado na lei diz respeito à competência matéria para tratar de demandas que discutam o trabalho cooperativo entre cooperativa e seus sócios.

Quanto à competência para litigar sobre a execução do contrato entre cooperativa e tomadores de serviços, não restam dúvidas a competência da Justiça Comum para tratar da discussão sobre o cumprimento de um contrato de serviços ou outro instrumento comercial. Ainda que a cooperativa celebre seus contratos no interesse, em benefícios e a conta e ordem do trabalhador cooperado, ela o faz em nome próprio, sendo ela legitimada para os litígios que versem sobre a inadimplência contratual por uma das partes.

Também é assentada a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as demandas que tenham por objeto o reconhecimento e aplicação do regime de emprego, seja quando o trabalhador deduz essa pretensão em face da cooperativa, do contratante ou de ambos.

Entretanto, considerada ampliação de competência da Justiça do Trabalho, desde a Emenda Constitucional de 2011, para as “ações oriundas da relação de trabalho” (art. 114, inc. I da Constituição Federal do Brasil - CF), talvez a LCT pudesse ter aproveitado a oportunidade para esclarecer sobre a competência processual.

Antes da Emenda, a competência material decorrente de outras relações de trabalho deveria constar taxativamente em lei (Pamplona Filho, 2002). Atualmente, só a jurisprudência pacificará as dúvidas quanto à quais os tipos de relações de trabalho foram genericamente incluídas na competência natural da Justiça do Trabalho para os litígios decorrentes de relações de trabalho (Pancotti, 2005, p. 6).

É extensa a lista de hipóteses que, em princípio, constituiriam conflitos envolvendo trabalho e, portanto, de competência da Justiça do Trabalho: as diferentes espécies de trabalhadores autônomos, cobranças de crédito de corretagem, de honorários decorrentes de exercício de mandato oneroso, execução de contratos agrários entre proprietário rural e parceiro-outorgado, discussão sobre pagamento de comissões de representante comercial, agenciadores, etc. (Idem, pp. 8-9).

O Ministro Ives Gandra Martins Filho, que já exercera os cargos de Vice-presidente e Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, afirma categoricamente que o trabalho cooperado como uma das cinco formas básicas de organização laboral dos trabalhadores (2014, p. 115). Daí reitera-se a dúvida sobre se os litígios que eventualmente versem sobre a aplicação das normas do trabalho cooperativo (lei 12.690/12, lei 5.764/1971, estatutos, normativos societárias, deliberações assembleares e tudo mais que rege o ato cooperativo de trabalho) serão processados e julgados pela justiça especializada laboral.

A rigor, categoricamente há quem afirme categoricamente que a solução de todos os conflitos decorrentes das relações de trabalho no âmbito das cooperativas de trabalho e não apenas quando houver alegação de fraude e vínculo de emprego, será competente a Justiça do Trabalho (Pancotti, 2005, p. 9).

Parece-nos que, a despeito de não existir explícita definição de competência, é congruente com a percepção de que o ato cooperativo de trabalho é um negócio jurídico que envolve uma relação de trabalho específica, coordenada e autogestionária, se insere com outras modalidades de negócios jurídicos na perspectiva de relação de trabalho como gênero.

Também a despeito da necessidade de se sanear as imprecisões e lacunas de conhecimento da doutrina, tem sido o direito material do trabalho, ao lado do direito cooperativo, o ramo que mais tem trazido essas relações a seu objeto de estudo.

Assim sendo, seja do ponto de vista técnico jurídico quanto de uma perspectiva estratégica, quando o litígio do trabalho cooperado discutir seus direitos na relação operacional, de trabalho, estabelecida com a cooperativa, e cujo resultado afetará sua relação jurídica com ela, está-se diante da competência da Justiça do Trabalho –ainda que a causa de pedir se relacione a validade de normas autogestionárias.

Contudo, quando o objeto de controvérsia tiver a norma societária ou autogestionária com objeto direto do pedido, tratando-se, portanto, da dimensão eminentemente societária da relação entre cooperado e cooperativa, com reflexos para todo o quadro social –tais como a anulação de deliberações assembleias, eleições, validade de normativos, etc., estaríamos diante da competência da Justiça Comum.

Foi vetado o §1º do art. 18, que previa a necessidade de um processo judicial específico para apuração e penalização por hipóteses de fraude.

Conceito de cooperativas de trabalho

O art. 2º da lei, antes de declarar a natureza do trabalho cooperado (§§2º e 3º), estabelece um conceito de cooperativas de trabalho para fins de incidência de seu regime jurídico especial: é a “sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho.”.

Uma característica essencial de um conceito jurídico das cooperativas não consta configurado de forma completa nesse conceito. Trata-se de que qualquer cooperativa é criada para prestar serviço aos sócios,

sem interesse próprio ou lucrativo. Essa finalidade é um dos fatores estruturantes da cooperativa como uma tipologia própria com regime jurídico próprio, presente na historicidade de sua estruturação (Gierke, 1990, pp. 215-229).

A lei geral de cooperativas, aplicável suplementarmente, evidencia com maior precisão esse elemento necessário do conceito (art. 3º c/c 4º). A lei especial de cooperativas de trabalho não o faz senão diretamente, pois explicita o interesse do trabalhador com o trabalho nas cooperativas (“para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais (...) para obterem melhor qualificação, rena situação socioeconômica e condições melhores de trabalho”) e não o dela, além de deixar de mencionar consignar também a ausência de interesse lucrativo – sem a qual não se configura uma sociedade como cooperativa. Veja-se que, de acordo com o conceito, sem uma interpretação sistemática com a lei geral, poderia ser possível admitir que esses trabalhadores cooperados pudessem exercer suas atividades laborativas para realizar os interesses ali mencionados, sem necessariamente prescindirem de uma extração de lucros da atividade.

Por outro lado, o critério da LCT traz elementos que explicitam que a cooperativa de trabalho deve ser instrumento de remuneração melhor, mas também condições sociais melhores –incluindo-se a qualificação do trabalhador e melhores condições gerais de trabalho–.

O conceito utilizado é amplo, portanto. Ele comportaria o enquadramento de inúmeras formas de exercício da empresa cooperativa organizadas com base no trabalho cooperado. Contudo, esse conceito é complementado pelas espécies do gênero das cooperativas de trabalho, classificadas pelo art. 4º como produção (inc. I) ou serviços (inc. II).

Além, ainda que enquadradas nessas formulas conceituais, a lei prevê hipóteses de cooperativas cujo modelo de atividade as excluem do campo de incidência dessa lei.

Classificação das cooperativas de trabalho para fins da LCT

Doutrinariamente, a classificação das cooperativas é feita segundo diferentes critérios –quanto ao tipo de ato cooperativo, quanto grau de verticalização das atividades, quanto ao tipo de atividade econômica, quanto a critérios legais, entre outros.

A LCT classifica como cooperativa de produção aquela constituída por sócios que contribuem com trabalho para a produção em comum de bens e a cooperativa detém, a qualquer título, os meios de produção (art. 4º, I). Assim, a detenção dos elementos de produção (e a lei não exige propriedade) e a produção em comum de bens são os critérios conceituais utilizados. Se esses trabalhadores realizem sua produção em suas casas para a venda pela cooperativa, por exemplo, não estariam supostamente contemplados pela lei, ainda que, para tanto, trabalhem continuamente, que tenham metas de produção a cumprir e que tenham dependência econômica da cooperativa.

Quanto às cooperativas de serviços, o critério é a “prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos de emprego” (art. 4º, II). Não importará, em princípio, se o serviço será eventual. Se prestado a terceiros, estará a cooperativa sujeita a esse regime jurídico.

Um efeito prático entre o enquadramento numa ou noutra espécie de cooperativa laboral está no fato de que as de produção poderão estabelecer carência para os cooperados fruírem do direito a retiradas não inferiores ao piso da categoria e o seguro contra acidentes de trabalho. Se for cooperativa de serviços, deverá, conforme abordado anteriormente, eleger coordenador e ser solidariamente responsável com seus contratantes pelo cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho (§§5 e 6º do art. 7º).

Um importante aspecto diz respeito a o papel do elemento não-eventualidade (ou habitualidade ou continuidade) nessas classificações e na lei como um todo. Abordaremos em tópico específico. Desde já, cabe a ressalva de que, quando o trabalho for eventual, a cooperativa pode optar pela não tutela do repouso semanal e anual remunerado (art. 7º, §1º).

Princípios e valores das cooperativas de trabalho

O art. 3º da LCT incorpora no plano legislativo infraconstitucional os sete princípios cooperativistas (incisos I a VII). Além, ratificar como princípio a soberania assemblear e da autogestão (inc. X e XI). Este movimento nos parece ter sido feito para reforçar a normatividade própria do direito cooperativo para o trabalho cooperativo.

Entretanto, o mesmo artigo reforça a perspectiva de diálogo com o direito do trabalho *lato sensu*, abrangente do trabalho cooperativo, e os direitos fundamentais a ele conectados. Sua primeira evidência é trazer também para o âmbito desta lei (inc. VIII) um dos principais elementos constitucionais do diálogo das fontes entre direito cooperativo e do trabalho: a equalização entre preservação de direitos sociais, valor social do trabalho e livre iniciativa (valores que se alinham desde os fundamentos e objetivos da República até os parâmetros da ordem econômica constitucional).

Trata-se de uma flagrante e salutar iniciativa de sistematizar as fontes no ordenamento, orientando sua congruência através de princípios.

Um comentário nos parece importante quanto ao inciso IX (da não precarização do trabalho). Por óbvio que a finalidade das cooperativas não impede que as cooperativas se contradigam com este princípio. Entretanto, ele nos parece mais coerente com a tutela do trabalho subordinado, que, pretendendo blindar os abusos do capital em desfavor do trabalho e impor a dignidade parâmetro limitador da exploração.

Pareceria mais preciso e congruente o reconhecimento de um princípio que poderia ser denominado princípio da emancipação do trabalhador (face ao capital especulativo). Pois as cooperativas pretendem mais que trabalho digno (Gaudio, 2016, p. 538).

Acréscimo na denominação

Inovação simples para identificar perante terceiros o regime jurídico a que essas cooperativas se submetem diz respeito à exigência de que a expressão “cooperativa de trabalho” seja acrescida na denominação das cooperativas (art. 10, §1º).

Não é feita exigência de que as espécies “serviço” ou “produção” integrem as denominações.

Redução do número mínimo de sócios

Há inúmeros possíveis empreendimentos que seriam viáveis com um número menor do que aquele estabelecido pela lei geral para constituição de cooperativas singulares - vinte pessoas físicas (art. 6º, I).

Na verdade, esse contingente mínimo pode ser incongruentes ou até incompatíveis com determinados tipo de empreendimento. Tome-se, novamente, o exemplo de cooperativas de consultores.

A lei reduz para o número mínimo para sete sócios (art. 6º). Para tanto, algumas adaptações às regras gerais foram necessárias.

Quando a cooperativa tiver menos que dez e nove sócios, o quórum de instalação de assembleias será de apenas quatro sócios (inc. III do §3º do art. 11). Ao passo que o artigo 15 prevê a obrigatoriedade de que um conselho de administração com mínimo de 3 sócios, quando a cooperativa tiver menos de dez e nove sócios poderá eleger composição mais enxuta do conselho de administração e do conselho fiscal. Entretanto, exige que haja pelo menos três conselheiros fiscais (art. 16).

Outras Críticas Pontuais do Marco Brasileiro

1. Os critérios de exclusões legais

Demonstrando uma falha técnica legislativa, antes de estabelecer qualquer definição, a lei dedica seu primeiro artigo a prever hipóteses de cooperativas que devem ser excluídas da incidência da LCT.

Além disso, as hipóteses revelam-se bastante casuísticas e incongruentes com outras formas de organização do trabalho cooperativo que não se amoldariam plenamente a bons pressupostos fáticos de incidência da lei.

De todo modo, a primeira exclusão do âmbito da lei são “as cooperativas de assistência à saúde na forma da legislação de saúde suplementar”.

Considerando o conceito de saúde suplementar, estariam fora do campo da lei todas as cooperativas que explorem em a atividade econômica na área da saúde contratadas pela iniciativa privada. Assim sendo, não integrando entidades de saúde pública nem complementar, cooperativas de “*home care*” ou de cuidadores de idosos, assim como rede privada de hospitais cuja mão de obra sejam cooperados, estariam fora do alcance da lei. O entendimento preponderante tem sido, a rigor, de que o inciso I se dirigia às cooperativas operadoras de planos de saúde e odontológicos –no Brasil, são essencialmente, mas não somente, as cooperativas integrantes dos sistemas Unimed e Uniodonto.

A segunda exclusão diz respeito às “cooperativas que atuam no setor de transporte regulamentado pelo poder público e que detenham, por si ou por seus sócios, a qualquer título, os meios de trabalho” (II). Dois elementos baseiam a exclusão. A regulamentação do transporte não se equivale à regulação. Assim sendo, havendo sobre a atividade de transporte exercida a incidência de qualquer nível de normatividade, não haveria incidência da LCT. Mas a exclusão exige, cumulativamente, que a cooperativa ou o seu sócio detenham o meio de trabalho. Não se exige propriedade. Outras atividades com características análogas poderiam desafiar a exclusão que foi dirigida apenas ao setor de transporte.

A terceira exclusão (inc. III) é para as cooperativas de profissionais liberais cujos sócios exerçam as atividades em seus próprios estabelecimentos. Novamente, o meio de produção figura como elemento. Naturalmente, o estabelecimento não se confunde com a propriedade, nos termos da legislação empresarial, consistindo no “conjunto de meios destinados ao exercício da atividade empresarial”, podendo a atividade estar estabelecida através de simples aluguel dotação das instalações e equipamentos necessários para sua realização (Borba, 2015, p. 65).

A última exclusão diz respeito à hipótese “as cooperativas de médicos cujos honorários sejam pagos por procedimento” (inc. IV). Como as cooperativas operadoras de planos médicos habitualmente utilizam o pagamento de honorários por procedimento, esse inciso corrobora com a interpretação de que o inciso I estava tutelando a exclusão das cooperativas que comercializam os planos de saúde. Aqui se faz uma exclusão que utiliza uma categoria profissional regulamentada e sua forma de remuneração como critérios para a exclusão.

O presente trabalho não comportará uma necessária análise sobre que elementos estariam apropriados para definir uma tutela compatível ou não com o trabalho cooperativo. Por exemplo, imagine-se uma cooperativa de médicos veterinários. Dentre as inúmeras atividades possíveis, além dos cuidados com animais em clínicas, fazendas, há, por exemplo, um campo amplo de atuação na área de inspeção sanitária de alimentos. Essas atividades invariavelmente se amoldam no conceito de cooperativas de serviços, caracterizada pela prestação de serviços especializados a terceiros, sem os pressupostos da relação de emprego (art. 4º, II). Entretanto, inequivocamente, tratam-se profissionais liberais que, mesmo tendo que visitar as instalações de seus contratantes, seu trabalho preponderantemente é realizado em sua própria residência, sem controle de horários. A hipótese não se encaixa em qualquer caso de exclusão e, nos parece, nem se amolda integralmente ao conceito de incidência da lei.

Inúmeros casos concretos poderiam gerar dúvidas sobre a aplicação da lei.

A Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de reconhecer o contrato de emprego e estabelecer seu regime jurídico, utiliza elementos fático-jurídicos conceituais como características típicas desse tipo de relação de trabalho. A Lei de Cooperativas de Trabalho não utiliza esse mesmo método.

Por certo que o expediente utilizado no art. 1º da LCT tem por objetivo excluir situações que não se justificassem estarem submetidas a esse regime especial. Se for considerada a perspectiva histórica que originou essa lei, como uma forma de blindar o problema da fraude às relações de emprego, seria possível concluir que a lei poderia simplesmente eliminar a maior parte desse problema tratando de casos de terceirização de serviços que serão executados no estabelecimento dos tomadores, com cumprimento de jornadas de trabalho preestabelecidas.

Entretanto, ao se deixar de buscar um direito congruente com uma tipologia própria de trabalho, tal pragmatismo poderia solucionar a maior parte dos casos de fraude, mas poderia deixar de dar progressão ao regime jurídico do ato cooperativo de trabalho estruturado sob mesmas premissas relacionais e que também justificariam a proteção de direitos sociais ou de aperfeiçoamento da autogestão.

A CLT utiliza como critérios fático-jurídicos de caracterização do contrato de emprego o trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a não-eventualidade, a onerosidade e, sobretudo, a subordinação (arts. 2º e 3º, CLT). Ainda assim, suas abordagens teóricas são variadas, comportando várias acepções.

Conforme exposto oportunamente, muitas dessas características legais não são exclusivas da relação de emprego. Por outro lado, a concepção de cada uma desses conceitos sofre influências de diferentes teorias.

Por esse motivo, entendemos as distintas abordagens desses conceitos deve ser analisadas de forma minuciosa para entender o que o direito do trabalho pretende tutelar com cada uma delas, dentro da dinâmica que pretende equilibrar restrições à liberdade através de garantias compensatórias equivalentes - além de outros fatores. Mais que isso, considerando a base histórica da formação da estrutura tutelada pelo contrato de emprego, é necessário averiguar que outros fatores da realidade socioeconômica contemporânea poderiam trazer novos elementos para construção de novas fórmulas legais capazes de produzir, o quanto possível, uma tutela congruente e eficiente tanto do ponto de vista da manutenção da liberdade de iniciativa quanto da concretude da realização de direitos sociais.

2. A importância de outros elementos normativos

Apesar dos avanços que a lei brasileira representa para tutelar essa forma de trabalho não subordinado —a autogestão cooperativa— alguns aspectos podem ser analisados criticamente.

O destaque é feito porque, como dito, parece-nos que a LCT poderia primar mais por estabelecer sua incidência a partir de características mais evidentes que, quando presentes, configurariam qual o perfil de o ato cooperativo de trabalho pretende tutelar –ou que tipo de trabalho cooperado justifica o regime jurídico especial.

Ato cooperativo

Apesar de a lei ser uma oportunidade se avançar explicitamente com o estabelecimento do ato cooperativo de trabalho, a LCT disciplina o cooperativismo de trabalho e as relações nele estabelecidas, mas o faz fora de uma teoria do ato cooperativo. Ainda que indiretamente esteja a tratar dessa espécie obrigacional, como salienta Cracogna a legislação cooperativista somente roça o fenômeno cooperativista, faltando tratar de forma apropriada justamente o seu miolo – o ato cooperativo (2002, p. 178).

Não-eventualidade

Diante de todas as demonstrações feitas, é fundamental o entendimento de que, para afastar o regime jurídico do trabalho cooperado e reconhecimento do regime de emprego devem estar constatados todos cinco os elementos do vínculo de emprego (Delgado, 2016, p. 357), conforme prescritos nos arts. 2º e 3º da CLT.

Só a pessoalidade e a não-eventualidade não poderiam, se presentes nas cooperativas de trabalho, induzir o afastamento do ato cooperativo e a atração do contrato de emprego.

Esse entendimento corrobora com a leitura de que as cooperativas operam sobre bases fáticas regularmente superpostas a alguns elementos do vínculo de emprego, mas que também pode estar presentes na autonomia coletiva e coordenada. São eles, em especial, a habitualidade e a pessoalidade. Presente a subordinação, difícil não entender que haja relação e emprego. Entretanto, a interpretação de que a continuidade ou a pessoalidade ou a coordenação possam isoladamente ou de forma conjugada induzir a subordinação trata-se de uma restrição inconstitucional à livre iniciativa cooperativista.

Essa percepção, constitucionalmente alinhada e de acordo com a lei de 2012, é a que deve pautar, por exemplo, a interpretação adequada do art. 4º, inciso II e do art. 5º da LCT, assim como da Súmula 281, do TCU e por parte de toda jurisprudência.

Como mencionado, a não-eventualidade só é utilizada pela LCT como elemento normativo para definir a obrigatoriedade da tutela do direito ao repouso semanal e ao repouso anual (§1º do art. 7º).

Tal norma, conquanto coerente, poderá suscitar injustiças quanto aos riscos de inatividade involuntária do trabalhador cooperado. Há atividades de cooperativas que tendem a habitualidade, mas que poderiam descontinuadas por iniciativa de cooperativas, talvez até mesmos para eliminar os custos desses direitos sociais.

É necessário avançar sobre as inúmeras concepções possíveis para a eventualidade. A rigor, sob a perspectiva do direito do trabalho, não-eventualidade e continuidade denotam teorias e conteúdos distintos, embora seja recorrente seu uso como sinônimos. Trata-se o conceito de não-eventualidade de um dos mais controvertidos do direito do trabalho (Idem, p. 304).

Sem prejuízo da investigação ontológica do trabalho cooperativo, atualmente a caracterização da natureza eventual do trabalho poderia passar pela conjugação de vários elementos. Em que desses sentidos seria possível falar de eventualidade como elemento normativo para afastar uma lei do trabalho autogestionado?

Em qual desses sentidos a LCT do Brasil decide que a relação eventual entre cooperado e cooperativa (não em relação ao tomador do serviço) não obrigará à tutela de repouso semanal e anual?

Por exemplo, já em uma proposta sincrética de Maurício Godinho Delgado, a eventualidade pode ser encarada como:

- “a) descontinuidade da prestação do trabalho, no sentido de uma não permanência em uma organização com ânimo definitivo;
- b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços;
- c) curta duração do trabalho prestado;
- d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços;
- e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento” (2016, p. 306).

Em meio a essa profusão de hipóteses caracterizantes, ao autor destaca ainda que, para fins de regime de emprego, a eventualidade não significa intermitência. Para fins de aplicação da CLT, se a prestação de trabalho é permanente, ainda que descontínua, a não-eventualidade está configurada. E por aí vão várias análises que precisam ser visitadas para se analisar, ainda que comparativamente, que realidades e particularidades se materializam no trabalho cooperativo para uma resposta adaptada eficiência.

Dependência econômica

Um elemento normativo que tem sido objeto de bastante reflexão e até mesmo de leis em outros países é decidir, para além do trabalho cooperado, como seria a maneira adequada para se tutelar o trabalho autônomo economicamente dependente. Trata-se de uma realidade cuja tutela está pendente de definição (Vizuet, 2012).

Sob essa perspectiva, entidades de representação dos profissionais liberais procuram responder a esse desafio de proporcionar trabalho decente e a proteção de direitos sociais em face de sujeição econômica –ainda que não seja uma subordinação jurídica²¹⁷.

De que maneiras esse fator fragiliza e desafia uma adequada tutela moderna para o trabalho autogestionado constituem um importante campo de investigação.

Inatividade involuntária

As estratégias para garantir a continuidade do trabalho de profissionais autônomos também perpassam a pauta das cooperativas e demais trabalhadores autogestionários. Constitui a desocupação involuntária um problema de múltiplas dimensões, que tem justificado a defesa de proteção legal específico (Azaña, 2010).

Apesar das cooperativas terem obrigação de procurar proporcionar oportunidade de trabalho continuado, é necessário responder ao problema concreto das flutuações de quadro social do excessivo número de sócios inativos, sobretudo através de mecanismos eficientes contra abusos por parte do quadro dirigente ou por má gestão da empresa cooperativa.

217. Veja, por exemplo, as pautas de atuação da Confederação Nacional dos Profissionais Liberais - CNPL. Disponível em <http://cnpl.org.br/contrareforma/seminario-cnpl/>. Acesso em 20/04/2018.

Tais desafios do regime de trabalho autônomo se assemelham em parte aos problemas vividos nas cooperativas de trabalho, podendo sua investigação trazer novos aportes para o contínuo aperfeiçoamento do regime do ato cooperativo de trabalho.

3. A aparente limitação peremptória da jornada

Foi vetado §4º do art. 7º da LCT. Ele previa que as assembléias gerais poderiam deliberar sobre a prorrogação da jornada de oito horas diárias e de quarenta e quatro horas semanais, estabelecendo remuneração adicional para tais horas excedentes. O veto poderia levar a interpretação de que nas cooperativas está peremptoriamente vedada a realização de pagamento de horas adicionais. Novamente, tratando-se de um direito relacionado à dimensão humana do trabalhador, não há porque se estabelecer uma restrição não isonômica entre as diferentes formas de trabalho, devendo ser seguido o que estabelece a constituição como preceito geral (art. 7º, XIII e XVI) quando à jornada diária.

4. Custeio do seguro de acidente de trabalho

Embora o movimento cooperativista pleiteasse a cobertura do seguro contra acidentes de trabalho por parte do Estado, através da Previdência Social, a teor do art. 7º §2º esse custeio recaiu também sobre o resultado da atividade cooperativista, constituindo custo da operação.

5. A mora por parte do Poder Executivo Federal

O Poder Executivo há quase seis anos não veio a regulamentar o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas –PRONACOOOP– e o Relatório Anual de Informações das Cooperativas de Trabalho –RAICT–.

O PRONACOOOP constitui uma iniciativa governamental alinhada com o Art. 174, §2º da CF e com a Recomendação 193 da OIT, ambos versando sobre o fomento às cooperativas. Terá como finalidade a produção de diagnóstico e plano de desenvolvimento institucional para as cooperativas de trabalho dele participantes, a realização de acompanhamento técnico visando ao fortalecimento financeiro, de gestão, de organização do processo produtivo ou de trabalho, bem como à qualificação dos recursos humanos; a viabilização de linhas de crédito, o acesso a mercados e à comercialização da produção, o fortalecimento institucional, a educação cooperativista e a constituição de cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas; além de outras ações que venham a ser definidas por seu Comitê Gestor (art. 19).

O RAICT tirara do limbo uma série de dados sobre as atividades das cooperativas de trabalho, ocultadas das estatísticas governamentais que consideram essencialmente o trabalho empregado. Informações e dados para conhecimento do segmento são fundamentais para sua correta tutela e estabelecimento de políticas públicas adequadas.

Considerações Finais

Das análises realizadas, que comportam uma atenção muito mais dedicada noutros estudos, parece-nos, contudo, factível tecer as considerações finais no sentido de que:

- a) Apesar da Lei 8.949/1994 não ter propriamente inovado as relações de trabalho entre cooperados, cooperativas e tomadores, seu advento fomentou a infiltração das cooperativas de trabalho por interesses anômalos a sua finalidade;
- b) O fenômeno provocou, de um lado, a construção de teses restritivas ao campo de atuação das cooperativas, justificando a incidência de um regime jurídico incongruente com as relações por elas

estabelecidas, notadamente reconhecidas no direito latino-americano como ato cooperativo;

c) De outro lado, realizando um verdadeiro diálogo de surdos, cooperativas reafirmavam a plena autonomia estatutária e liberdade de iniciativa para justificar a não obrigatoriedade das cooperativas respeitarem direitos sociais relacionados ao trabalho como parte do regime jurídico do ato cooperativo;

d) A precarização recrudesceu os embates e culminou com uma resposta pragmática da jurisprudência para reverter os efeitos deletérios do mau uso das cooperativas;

e) A Lei de Cooperativas de Trabalho de 2012 surge no contexto da tentativa de correção da jurisprudência pela via legislativa;

f) Enquanto o contrato de emprego possui natureza contratual, a relação de trabalho cooperativo constitui negócio jurídico denominado ato cooperativo e que se funda no contrato plurilateral de sociedade cooperativa, cujo instrumento é o estatuto social;

g) Para tanto, a lei reforça o regime próprio dessas cooperativas, através da declaração de sua natureza coordenada (parassubordinada), reconhece a incidência de parte dos direitos sociais do trabalho, mas guardando relação com a tutela da saúde e da segurança do trabalho que arrola em seu texto, além de confirmar a liberdade de exercício de quaisquer atividades econômicas pelo trabalhador cooperado e reforçar as garantias de participação desses nos processos de autogestão;

h) A tutela adequada da saúde e segurança do trabalhador cooperado constitui custo para funcionamento das cooperativas, sem o qual o Estado prefere que as cooperativas não sejam constituídas;

i) O parâmetro de proteção econômica desses direitos deve guardar proporcionalidade com o paradigma trabalhador empregado;

j) Nesse contexto, amplia pautas obrigatórias, quóruns e até inova com uma categoria de assembleia anual com vasta pauta;

k) A lei classifica entre serviços e de produção as espécies de cooperativas de trabalho, fazendo pequenas distinções entre seus regimes;

l) Além de outras inovações, a lei mantém aspectos processuais preexistentes a ela, concluindo-se pela competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar relações operacionais entre cooperativas e cooperados, na medida em que o ato cooperativo constitui fonte de relação de trabalho como gênero;

m) A tutela da seguridade social segue o regime estabelecido de forma apartada da LCT;

n) A lei incorpora os princípios cooperativos de forma dialógica com princípios constitucionais de liberdade e valorização do trabalho;

o) Ademais, é criticável o casuísmo das exclusões de incidência da LCT;

p) Sem prejuízo da perspectiva ontológica do trabalho cooperativo, devem ser aprofundadas as análises sobre os desafios vividos em formas de trabalho aproximadas, bem como a possibilidade de diálogo como outros elementos que possam contribuir com o aperfeiçoamento do regime jurídico do ato cooperativo, tais como a não-eventualidade e a continuidade; a dependência econômica, a inatividade involuntária;

q) A vedação de limitação peremptória de jornada sem possibilidade de horas extraordinárias deve ser considerada não isonômica;

r) Está em mora o Poder Executivo quanto à regulamentação do Relatório Anual de Informações das Cooperativas de Trabalho e do PRONACOOOP, Programa Nacional de Fomento às Atividades Cooperativistas.

São feitas tais conclusões, sem prejuízos de outras expostas ao longo do trabalho e, sobretudo, sem olvidar a necessidade de aprofundamento dos fundamentos e demonstrações que se pretendeu realizar.

Bibliografia

- AZAÑA, Yolanda Sánchez-Urán. *El desempleo de los trabajadores autónomos (un estudio de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos)*. Navarra: Thomson Reuters, 2010.
- BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. 2ª ed., São Paulo: Saraiva, 2010.
- _____. *O novo direito constitucional brasileiro: contribuições para a construção teórica e prática da jurisdição constitucional no Brasil*. Belo Horizonte: Fórum, 2013.
- BENECKE, Dieter W. *Cooperação e desenvolvimento; o papel das cooperativas no processo de desenvolvimento econômico nos países de terceiro mundo*. Porto Alegre: Coojornal, 1980.
- BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 30ª ed., São Paulo: Malheiros, 2015.
- BORBA, José Edwaldo Tavares. *Direito Societário*. 14ª ed, São Paulo: Atlas, 2015.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 598.085-RJ*. Relator: Min. Luiz Fux. Julgamento em 6/11/2014. Disponível em <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7708834>. Acesso em 9/4/2018.
- _____. *Recurso Extraordinário nº 599.362-RJ*. Relator: Min. Dias Toffoli. Julgamento em 6/11/2014. Disponível em <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7709680>. Acesso em 9/4/2018.
- _____. Superior Tribunal de Justiça. *Súmula nº 602*. Segunda Seção, julgado em 22/02/2018, DJe 26/02/2018. Disponível em https://ww2.stj.jus.br/docs_internet/revista/electronica/stj-revista-sumulas-2018_47_capSumula602.pdf. Acesso em 9/4/2018.
- Tribunal de Contas da União (TCU). *Súmula nº 281*. <http://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A8182A25753C20F0157679AA5617071&inline=1>. Acesso em 16/04/2018.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Cooperativas de mão-de-obra: manual contra a fraude*. São Paulo: LTr, 2002.
- _____. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.
- CARRION, Valentin. *Cooperativas de trabalho. Autenticidade e falsidade*. São Paulo: Revista LTr, nº 2, 1999.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 14ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- CRACOGNA, Dante. “O acto cooperativo”. In: OLIVEIRA, Celso Claro; NAMORADO, Rui. (coord.). *Pensamento cooperativo*. Lisboa: INSCOOP; OCB (co-ed.), jun., 2002.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15ª ed, São Paulo: 2016.
- FIANI, Ronaldo. *Cooperação e conflito: instituições e desenvolvimento econômico*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- FICI, Antonio. “The social enterprise in the cooperative form”. In: COMESAÑA, Julio; MEIRA, Deolinda; PENA, Manuel José Vázquez (dir.). *Cooperativismo e economia social (CES)*, nº 39. Vigo: Andavira Editora, 2017.
- FRANK, Walmar. *Direito das sociedades cooperativas*. São Paulo: Saraiva, 1973.
- GAUDIO, Ronaldo Chaves. “Marco Legal brasileiro das cooperativas de trabalho: busca pelo direito adequado em meio ao discurso jurídico reacionário”. In: CRACOGNA, Dante (coord.) *Congreso Continental de Derecho Cooperativo*. Buenos Aires: Intercoop, 2014.
- GAUDIO, Ronaldo Chaves. “Desenvolvimento econômico e cooperativismo: fundamentos e desafios para implementação do art. 174, §2º, da Constituição, a partir das características essenciais das sociedades cooperativas”. In: MIRANDA, José Eduardo de; REIS, Marcelo Terra; GAUDIO, Ronaldo Chaves; SIELICHOW (coord.). *Ordem econômica constitucional: compreensão e comparativo da ordem econômica na Constituição de 1988 com outros sistemas jurídicos*. Curitiba: Juruá, 2016.
- GAUDIO, Ronaldo Chaves; SOARES, Thatiane Campos. “O papel da universidade contra o desperdício da experiência cooperativistas para o desenvolvimento: uma análise com base nos elementos sobre a crítica de Boaventura de Sousa Santos ao paradigma dominante do método científico”. In: PEIXINHO, Manoel Messias; ABREU, Célia Barbosa; MADEIRA FILHO, Wilson (org). *Metodologia da pesquisa jurídica*. Rio de Janeiro: Gramma, 2017.
- GARCIA, Flavio Amaral; GAUDIO, Ronaldo Chaves. “Planejamento, terceirização na Administração Pública e cooperativas de trabalho. O sentido de isonomia constitucional ratificado pela lei 12.690/12”. In: MIRANDA, José Eduardo de; REIS, Marcelo Terra; GAUDIO, Ronaldo Chaves; SIELICHOW (coord.). *Ordem econômica constitucional: compreensão e comparativo da ordem econômica na Constituição de 1988 com outros sistemas jurídicos*. Curitiba: Juruá, 2016.
- GARCIA, Flavio Amaral; GAUDIO, Ronaldo Chaves. In: MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paul Gonet (org.). *III se-*

- minário internacional de direito administrativo e administração pública: gestão pública – inovações, eficiência e cooperação no âmbito da administração pública*. Brasília: IDP, 2014.
- GIERKE, Otto von. *Community in historical perspective (a translation of selections from Das Deutsche Genossenschaftsrecht)*. Cambridge: Cambridge University Press, 1990.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 2ª ed., São Paulo: LTr, Malheiros, 1995.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra; SALABERRY FILHO, Miguel (Org.). *Seminário de cooperativas de trabalho*. LTR Editora, 2004.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. In: MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paul Gonet (org.). *III seminário internacional de direito administrativo e administração pública: gestão pública - inovações, eficiência e cooperação no âmbito da administração pública*. Brasília: IDP, 2014.
- MAUAD, Marcelo. *Cooperativas de trabalho: sua relação com o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS DO BRASIL (OCB). *Anuário do cooperativismo brasileiro - 2001*. Brasília/DF: OCB, 2001.
-
- _____. *O que muda com a lei nº 12.690/2012: cooperativismo de trabalho*. Brasília (DF): OCB, 2012. Disponível em file:///C:/Users/Gaudio/Downloads/O%20que%20muda%20com%20a%20Lei%2012.690-2012%20(3).pdf. Acesso em 22/04/2018.
-
- _____. *Agenda institucional do cooperativismo*. Brasília (DF): OCB, 2018.
-
- _____. *Crêterios para a identificação de cooperativa de trabalho*. Disponível em <http://oces.org.br/sms/files/file/criteriosparaidentificacaodecooptrabalho.pdf>. Acesso em 9/4/2018.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Resolução 193 da Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-promo%C3%A7%C3%A3o-de-cooperativas>. Acesso em 8/4/2018.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O dano moral na relação de emprego*. 3ª ed., São Paulo: LTr, 2002.
- PANCOTTI, José Antonio. "A nova competência da Justiça do Trabalho". In: *Estudos Jurídicos Cidadania e Direito*. Campinas: Setor de Cerimonial do TRT da 15ª Região, Ano 2, Nº 1, julho/2015.
- PERIUS, Vergílio Frederico. *Cooperativismo e lei*. São Leopoldo: Unisinos, 2001.
- PIAUÍ. Tribunal Regional do Trabalho. *Conclusão do 2º Ciclo de Conferências da AMATRA, Associação da Magistratura do Trabalho, do TRT da 22ª Região*. Disponível em: http://www.trt22.gov.br/geral/noticias/conclusao_ciclo.htm. Acesso em 20/09/2016.
- POLONIO, Wilson Alves. *Terceirização: aspectos legais, trabalhistas e tributários*. São Paulo: Atlas, 2000.
- PUENTE. Antonio Salinas. *Derecho cooperativo*. México: Editorial Cooperativismo, 1954.
- RODRÍGUEZ, Ignacio Gonzáles del Rey. *El Trabajo asociado: cooperativas y otras sociedades de trabajo*. Navarra: Aranzadi, 2008.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. *Para um novo senso comum: a ciência, o direito e a política na transição paradigmática*. Vol. 1. A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência, 8ª ed., São Paulo: Cortez, 2011.
- SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho*. São Paulo, LTR, 2004.
- SOUTO, Jorge Luiz. *Relação de emprego e direito do trabalho: no contexto da ampliação da competência da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.
- SOUTO, Marcos Jurueña Villela. *Direito Administrativo das Concessões*. 5ª Ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.
- SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2010.
- VIZUETE, Esther Guerrero. *El trabajador autónomo dependiente económicamente: un estudio jurídico laboral*. Principado de Asturias: Thomson Reuters, 2012.
- WEBER, Max. *Economia e sociedade*. Vol. 1, Brasília: Editora UNB, 2000.

La “Ley 193/85 del Sector Social de la Economía” de **Honduras**, constituyó una avanzada en Latinoamérica, y definía a ese sector como;

El conjunto de empresas y organizaciones formadas por trabajadores que sostienen la primacía del trabajo, optan por la propiedad social de los medios de producción y establecen que el excedente generado es un medio para elevar el nivel de vida de sus miembros (art. 2); y estará integrado por las asociaciones cooperativas, empresas asociativas de campesinos, empresas cooperativas agroindustriales, y en general, por todas aquellas empresas constituidas exclusivamente por trabajadores (art. 3º).

En el tributo a esta valiosa ley, no podemos dejar de mencionar la influencia que sobre ella han ejercido COLACOT y su Presidente Luis Verano Páez y los aportes jurídicos de los Profesores Colomer Bidel y García Müller.

La naturaleza autogestionaria de las Cooperativas de Trabajo está expresamente mencionada en alguna legislación latinoamericana (Leyes brasileña²¹⁸, costarricense, venezolana y colombiana). E implícitamente en otras.

Pero únicamente **Brasil** tiene una importantísima ley especial (Ley n. 12.690/2012) para regular a las “Cooperativas de Trabajo”. Esta ley “fortaleció en el texto legal la importancia de la autogestión”.

En el art. 2 establece expresamente que la causa fin de su constitución y de la participación de sus asociados es *para obter melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho*, Mediante el aporte de *atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão*.

Pero no sólo califica al trabajo autogestionario cooperativo, sino que además aborda explícitamente la temática de la utilización fraudulenta del tipo cooperativo y establece criterios normativos que apuntan a sostener la identidad de la Cooperativa de Trabajo.

Los dos grandes ejes utilizados para combatir el desvío en las cooperativas de trabajo fueron:

- a) El incremento de los mecanismos de gestión democrática del emprendimiento cooperativo (*o de autogestión o de governancia cooperativista*). Duplica las asambleas obligatorias previstas en la legislación cooperativa general, y establece que una de ellas debe ser consagrada a establecer las condiciones, los reglamentos y las normas de trabajo, e incluso su programación,
- b) *la incorporación de los derechos sociales del trabajador, ligados esencialmente a la salud y a la seguridad, como costo mínimo del emprendimiento colectivo* (Chaves Gaudio, 2014: 89).

E incluye además de los principios cooperativos, principios específicos de la “Cooperativa de Trabajo” tales como *la preservación de los derechos sociales, la no precarización del trabajo y la participación efectiva en la gestión* (art. 3. Incs. VIII, IX, XI).

218. A Lei 12.690/12 fortaleceu no texto legal a importância da autogestão (art. 2. Incs. 1 y 2) (Chaves Gaudio, 2014:101).

Específicamente en el artículo 7 establece que la Cooperativa debe asegurar retiros no inferiores al piso de la categoría profesional, y en ausencia de ésta, no inferiores al salario mínimo. Calculados en proporción a las horas trabajadas o las actividad desplegadas. Jornada de trabajo, descanso semanal y anual remunerado, descanso nocturno superior a la jornada diurna, jornada reducida para actividades insalubres o peligrosas y seguro por accidente de trabajo, y en el art. 8 obliga a observar las normas de seguridad y salud en el trabajo. Admite sin embargo que por resolución de Asamblea la Cooperativa resuelva excepciones fundadas al piso de las remuneraciones (art. 7, Inc. 5).

Una novedosa medida, enderezada a facilitar una tercerización no precarizadora es que admite que trabajadores de la Cooperativa se desempeñen fuera del establecimiento de la empresa, con la condición de que su trabajo sea dirigido por un coordinador designado por los cooperativistas, que representa a la cooperativa en el lugar de trabajo (art. 7, inc. 6).

En esta ley una particularidad, que es motivo de crítica de buena parte de la doctrina de ese país, es que excluye expresamente a las cooperativas de salud, y a las de transporte que tienen regímenes específicos por su actividad, en la normativa extra cooperativa que regula su objeto social, y a las que agrupan a profesionales liberales que trabajan en sus propios establecimientos, o a las de médicos que tengan un arancel especificado (art. 1).

Costa Rica también incluye un conjunto de normas especiales en la ley de Asociaciones Cooperativas, diferenciando tres subtipos de Cooperativas de Trabajo (Ley nº 4179, Cap. IX: Cooperativas de Trabajo Auto gestionado; Cap. XI: Cooperativas de Cogestión y art. 17: Cooperativas de Producción), sistematizado en diferentes capítulo de la ley de Cooperativas a estas entidades y a sus subtipos y deslindando como rasgo distintivo las Cooperativas autogestionarias que *son de propiedad social indivisible*, de los trabajadores que *aportan directamente su fuerza de trabajo* y que *dirigen todas las actividades de las mismas*.

Li Bonilla (2015:479) pone de relieve las circunstancias históricas que determinaron la creación de Cooperativas de Autogestión en Costa Rica.

Las empresas autogestionarias nacen de las empresas comunitarias campesinas (ECC) que representaban a las capas más humildes de la sociedad y que no se identificaban con el modelo cooperativo imperante para entonces en Costa Rica, que más bien representaba a la clase media.

Las cooperativas autogestionarias se justificaron como una respuesta a la explotación de la mano de obra contratada por industriales y por la falta de fuentes de empleo, sobre todo en las zonas rurales del país.

Uruguay que tenía legislación específica, la incorporó a su nueva ley general de cooperativas Nº 18.407, en su Capítulo II, y en esta mirada la autogestión tiene referencia implícita cuando pone de relieve y requiere que el trabajo sea prestado a través del *esfuerzo personal y directo* del asociado, diferenciándola así de la Cooperativa de Productores propiamente dicha, estableciendo como rasgo distintivo para las cooperativas de trabajo asociado, que *no tengan trabajadores dependientes* y que *el uso de medios de producción de propiedad del socio esté afectado exclusivamente al cumplimiento del objeto de la cooperativa*.

Diego Moreno pone de relieve valiosas novedades, que innovan positivamente el texto incorporado, que trae la novísima legislación, mejorando la normativa previa.

Las principales innovaciones son la eventualidad de suspender en forma temporaria los laudos vigentes y la posibilidad de realizar horas solidarias. Mediante resolución de la Asamblea General Extraordinaria por una mayoría de 3/4 del total de socios se puede solicitar ante el Ministerio de Trabajo, la suspensión de la aplicación de los laudos de la rama de actividad en que gira la cooperativa. Esta suspensión, no puede ser inferior al 70% del laudo correspondiente y se podrá solicitar para los primeros tres años de la

cooperativa de acuerdo a las circunstancias económicas y financieras o fuera de ese período por acontecimientos extraordinarios que pongan en peligro la continuación del objeto social.

En los casos de procesos liquidatorios de empresas a recuperar por los trabajadores se podrán realizar “horas de trabajo solidarias de carácter gratuito” que no generan aporte alguno a la seguridad social. Esta resolución también se debe adoptar en Asamblea Extraordinaria por la mayoría especial de 3/4 del total de socios. Se mantiene el régimen tributario y de aportes a la seguridad social, se faculta expresamente al Poder Ejecutivo a disponer por intermedio de la reglamentación exoneraciones tributarias, así como un régimen ficto de aporte a la seguridad social. Por último se mantuvo la disposición referente a la protección de la legislación laboral para quienes tengan la calidad de socio, lo cual frente al debate doctrinario y la dicotomía jurisprudencial, no ayuda a consolidar la autonomía del derecho cooperativo sino por el contrario sigue alimentando dudas sobre la relación entre ambas clases de normas (Diego Moreno: 9).

Colombia que en la ley 7979/1988 (arts. 59 y ss) difería al estatuto el régimen de trabajo de sus asociados, excluyendo la aplicación de la legislación laboral, por Decreto 4588/06²¹⁹ vuelve sobre su pasos y *regula el trabajo asociado cooperativo, precisa su naturaleza y señala las reglas básicas de su organización y funcionamiento*. A su vez la ley 1233/08 establece algunas precisiones, en relación a las contribuciones para fiscales.

Esta norma contiene una interesante referencia a la necesidad de atender al tamaño del grupo asociado para adecuar sus órganos de administración y vigilancia y una eventual democracia directa para su gobierno y gestión (art. 4).

Prevé además que cuando tengan por objeto la prestación de servicios a los sectores de salud, transporte, vigilancia y seguridad privada y educación, no pueden ser multiactivas y deben especializarse en esa rama de la actividad (art. 5 parágrafo) prohibiendo que esta actividad se desarrolle en una cooperativa multiactiva.

Define la naturaleza del trabajo asociado como actividad libre, “autogestionaria”, definiendo los marcos de la “para subordinación”, cono “la que desarrollan en forma autónoma un grupo de personas que han acordado asociarse solidariamente, fijando sus propias reglas conforme a las disposiciones legales y con las cuales autogobiernan sus relaciones.

Determinando por ello que no le son a estas relaciones aplicables las disposiciones de la legislación laboral ordinaria que regula el trabajo dependiente (art. 10) y califica a la relación entre la cooperativa y sus asociados a partir del concepto del “acto cooperativo” (arts. 12 y 13).

Prohíbe la actuación de las “Cooperativas” y las “Pre cooperativas” de trabajo asociado como intermediarios o empresas de servicios temporales (art. 17/8) y sanciona a quienes violen esta prohibición y a quienes utilicen estos servicios con responsabilidad solidaria. También prohíbe que estas entidades actúen como intermediarios para la afiliación de trabajadores independientes al sistema de seguridad social (art. 19).

El régimen de trabajo y de compensaciones incluso en el estatuto y aprobado por la Asamblea debe ser autorizado por el Ministerio de Trabajo (arts. 22 y 23) y debe contener:

- 1. Condiciones o requisitos para desarrollar o ejecutar la labor o función, de conformidad con el objeto social de la Cooperativa o Pre cooperativa de Trabajo Asociado.*

219. El acceso a estas normas me fue facilitado por gentileza del maestro Hernando Zavala Salazar.

Los aspectos generales en torno a la realización del trabajo, tales como: jornadas, horarios, turnos, días de descanso, permisos, licencias y demás formas de ausencias temporales del trabajo, el trámite para solicitarlas, justificarlas y autorizarlas; las incompatibilidades y prohibiciones en la relación de trabajo asociado; los criterios que se aplicarán para efectos de la valoración de oficios o puestos de trabajo; el período y proceso de capacitación del trabajador asociado que lo habilite para las actividades que desarrolla la Cooperativa, consagrando las actividades de educación, capacitación y evaluación.

- 2. Los derechos y deberes relativos a la relación del trabajo asociado.*
- 3. Causales y clases de sanciones, procedimiento y órganos competentes para su imposición, forma de interponer y resolver los recursos, garantizando en todo caso el debido proceso.*
- 4. Las causales de suspensión y terminación relacionadas con las actividades de trabajo y la indicación del procedimiento previsto para la aplicación de las mismas.*
- 5. Las disposiciones que en materia de salud ocupacional y en prevención de riesgos profesionales deben aplicarse en los centros de trabajo a sus asociados.*

Establece la obligación de las Cooperativas y Precooperativas de trabajo de afiliar a sus asociados trabajadores, y al Sistema de Seguridad Social Integral (arts. 26 a 32) y determina que serán autoridades de contralor concurrentes la Superintendencia de Economía Solidaria y el Ministerio de Protección Social.

La ley 1233/08 que reitera las disposiciones del decreto 4588/06, pero además determina que para cotizar a salud, previsión y riesgos profesionales la base de la cotización serán las compensaciones ordinarias y extraordinarias mensuales, y que la compensación mínima a los efectos contributivos es equivalente al salario mínimo, exceptuando de la cotización a las cooperativas y pre cooperativas cuya facturación anual no exceda de 435 salarios mínimos (art. 10).

Estas normas no resolvieron la descomposición del sistema de pre cooperativas y de cooperativas de trabajo en Colombia, porque Zavala Salazar da cuenta con posterioridad a la misma que han sufrido un acelerado proceso de extinción (Zavala Salazar, 2014:509 y ss).

Otras legislaciones latinoamericana tienen uno o varios artículos que las conceptualizan (Ley **Marco**, art. 91; **Chile**, arts. 60/68/75/77; **Ecuador**, art. 24) o que hacen referencia a la naturaleza de la relación de trabajo en las cooperativas o a la especificidad de estas cooperativas, o lisa y llanamente cuentan con una ley general y soslayan las particularidades o remiten a la ley general y a la reglamentación administrativa. (**Argentina**).

Con diferente terminología La ley de Cooperativas incluida en la Ley de Economía Solidaria del **Ecuador**, distingue también estos tres rasgos, que son ratificados en el Dec Reglamentario N° 1061.

Mientras que **Venezuela** ha hecho lo propio con el “trabajo Cooperativo” (en el Capítulo VI trata del trabajo cooperativo y en el IX de la disciplina).

La legislación, y la doctrina cooperativa latinoamericana, con raras excepciones, excluyen conceptualmente la aplicación del derecho del trabajo a la relación “societaria” o “asociativa” que vincula al trabajador con la cooperativa. A la inversa la doctrina y la legislación laboral pretende y en muchos casos obtiene la aplicación del derecho laboral.

Ambos extremos puntos de vista son insuficientes para integrar el acto cooperativo del trabajo a la legislación cooperativa. El derecho se inserta en un sistema jurídico y tanto el derecho cooperativo como el derecho del trabajo son parte de un derecho social, jerarquizado por las normas jurídicas del derecho internacional, y el derecho constitucional de los países que integran la comunidad latinoamericana.

Las cooperativas de trabajo se enderezan a proporcionar efectividad al constitucional y esencial “derecho al trabajo”. Y en ese marco deben asegurar un piso que asegure un trabajo digno, un “trabajo decente” en los términos planteados por la OIT.

Ese piso, constituye primigeniamente un deber de los estados nacionales que deben asegurar originariamente el derecho al “trabajo” y los derechos humanos sociales.

Pero ello no significa que las cooperativas a su vez deban asegurar subsidiariamente, atendiendo a las posibilidades reales y a las condiciones de sustentabilidad de los distintos subtipos y segmentos de Cooperativas de trabajo, compensaciones, seguridad social, y prestaciones médicas y protección contra los accidentes de trabajo.

No se trata simplemente de aplicar el acuerdo de voluntades que conforman la cooperativa, hay un piso de “derechos humanos sociales”, que no puede ser omitido, porque se trata de trabajadores, o de sostener que el “derecho del trabajo” prevalece sobre la relación solidaria, cercenando el derecho “al trabajo”.

Se trata de trabajo autogestionario, que configura una práctica a contrapelo del modelo hegemónico, que no implique auto explotación, pero tampoco de ahogar en sus inicios a empresas de trabajadores que carecen de capital y de ingresos suficientes para afrontar aquello que la decadencia del “estado de bienestar” ha puesto en hombros de los propios trabajadores y sus organizaciones.

Las últimas décadas han puesto de relieve un importantísimo crecimiento del trabajo informal, y como fenómeno incluso en el mismo, se ha utilizado también en muchas oportunidades el tipo jurídico de la “cooperativa de trabajo”, tanto por el estado como por los operadores del capital para precarizar la relación laboral.

Esto ha sucedido para introducir más confusión aún, con el simultáneo desarrollo de auténticas cooperativas de trabajo en un crecido número.

“Las cooperativas de trabajo en muchos países de América Latina constituyen o ha constituido proporcionalmente el mayor número de cooperativas en la actualidad. *Han alcanzado una significativa importancia en Argentina, Brasil, Perú, Costa Rica y Uruguay. Y Puede afirmarse con carácter general, que en los últimos años está creciendo de manera sostenida y en forma meteórica en algunos casos*” (Cracogna, 1999: 13).

Frente a esta realidad alguna legislación cooperativa ha intentado conjugar la sostenibilidad de la cooperativa con la protección a los derechos del trabajador reconociendo su derecho inalienable a un “trabajo decente”.

La Cooperativa viene a resolver la base conceptual del “trabajo decente” que es proporcionar trabajo a sus asociados. El primer derecho fundamental es contar con derecho al trabajo fundamental en países con alto desempleo, pero los criterios son lógicamente diversos, porque ello supone, además, resolver cual es el piso admisible de los excedentes que a veces son insuficientes y que retornan el producido de su trabajo, para evitar la auto explotación o la explotación fraudulenta; y como se aseguran los derechos de los trabajadores a la seguridad y a la previsión social.

La ley brasileña y el capítulo que le dedica la legislación uruguaya a la temática de la compensación del trabajo, y proponen soluciones parecidas con matices diferentes, pero ambas proponen un marco conceptual diverso, porque excepcionan el principio general con amplitud diferente.

Mientras que la ley **uruguaya**, más escueta y radical en la solución (arts. 101/2) opta por asumir todas las protecciones que el derecho del trabajo le confiere al trabajador dependiente, excluyendo la *indemnización por despido y los aportes patronales a la previsión social*, respecto a los cuales faculta al Poder Ejecutivo para establecer un “régimen ficto” en las cooperativas de menor volumen de actividad.

Sistema este último de altísimo valor para la promoción de la autogestión. Esta eventual solución de aportes fictos del estado para asegurar la previsión social es una solución con fundamento en el rol redistribuidor del estado de notable importancia.

Para las Cooperativas de Autogestión de **Costa Rica** su legislación establece que la remuneración de los asociados que fije la Asamblea no puede ser inferior al salario mínimo para las distintas actividades.

Pero no puede haber entre la remuneración mínima y máxima en la Cooperativa una diferencia superior a diez. (Art. 108 inc. A). Lo que constituye también un criterio de equidad que ayuda a proteger la identidad cooperativa.

Por el contrario, la ley costarricense (art. 17) en las denominadas “Cooperativas de Producción”, establece la aplicabilidad de la legislación laboral. Introduciendo una diferencia que pone de relieve la utilización del concepto jurídico de igualdad sustancial: Tratamiento desigual para los desiguales.

La **ley Marco** de las cooperativas de América se limita a establecer la “no sujeción a la relación laboral” debiendo la Asamblea el estatuto o el reglamento establecer las condiciones de trabajo y los sistemas de compensación, garantizando “la seguridad social y la protección de riesgos del trabajo y un trabajo decente (art. 91). Criterio que es seguido por la normativa colombiana.

También lo hace la legislación **venezolana** (arts. 33/4), que sin embargo prevé que puede resultar del Reglamento y también de normas especiales aplicables específicamente al trabajo asociado. Mientras que la ley chilena, ecuatoriana y argentina nada establecen al respecto.

La realidad latinoamericana que comprende a Cooperativas de Trabajo desarrolladas que están en condiciones de conceder condiciones de trabajo para sus asociados sin apropiarse de plus valor ni alienarlos, y de compensar su labor con niveles en los adelantos mensuales y en la distribución muy superiores a las empresas capitalistas, pero también a Cooperativas que en sus inicios, o Cooperativas que recuperan empresas, que deben procurar capitalizarse para capacitar a sus integrantes en las diversas funciones y contar con adecuados medios de producción y también a pre cooperativas, o cooperativas sociales que se enderezan a proporcionar trabajo a excluidos y requieren de larguísimos plazos para poder proporcionar una compensación adecuada y seguridades sociales.

La legislación que regula a las Cooperativas de Trabajo debe posibilitarles cumplir un rol sustancial en la materialización del “derecho al trabajo”, debe preservar y consolidar su naturaleza autogestionaria específica, asegurar un trabajo digno y decente y distinguir los subtipos diversos que la realidad ha engendrado y de la que debe hacerse cargo.

Manuel García Jiménez
Universidad de Córdoba (España)

Introducción

En el marco del Seminario Internacional de Investigadores, celebrado en Rosario (Argentina) los días 26 y 28 de abril de 2018, dentro de los trabajos conducentes a la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autogestionario, de ámbito Iberoamericano, que se integran dentro de las tareas de estudio del Programa de Investigación “Estatuto jurídico social de los trabajadores socios de cooperativa y otras organizaciones de la ESS”, del que forman parte investigadores de diferentes países del ámbito iberoamericano, presentamos parte de los resultados de la indagación de la sección española de manera que se pudiera trasladar un esquema general de cuál es el estado de la cuestión en España, en el que han participado más de treinta investigadores.

Dichos resultados fueron recogidos en la obra: *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*, dirigida por la profesora Gemma Fajardo García (2016) Valencia.

Ello, en la idea de que de igual forma se pueda disponer de información sistematizada de los distintos países que constituirán el ámbito territorial de aplicación de la Carta, de manera que suministre soportes justificativos de su necesidad y marque las pautas para su implementación en el área.

El contenido general de la investigación es el siguiente:

1. Cuestiones previas introductorias.
 - a) Derecho del trabajo y autogestión cooperativa en el contexto global.
2. Aspectos generales.
 - a) Marco constitucional español de la economía de participación y solidaria.
 - b) Modelos de participación de los trabajadores en la empresa.
 - c) Formas jurídicas de trabajo asociado en la economía social.
 - d) Empleo y “recuperación” de empresas.
3. Cooperativa trabajo asociado y estatuto del socio trabajador. Enfoques mercantiles societarios y laborales.
 - a) Concepto.
 - b) Relación socio-CTA.
 - c) Derechos y obligaciones.
 - d) Pérdida de la condición de socio.
 - e) Régimen disciplinario y expulsión.
 - f) Resolución de conflictos. Recursos internos, arbitraje y competencia judicial.
 - g) Poder de los socios en los órganos sociales.
 - h) Recursos financieros.
 - i) Resultados económicos.
4. Protección y fomento. Aspectos públicos y sociales.
 - a) Protección social de los socios trabajadores.
 - b) Prevención de riesgos laborales.

220. Fajardo García, Gemma (Directora) (2016). Valencia. Editorial Tirant lo Blanch.

- c) Régimen fiscal de las CTA.
- d) Políticas públicas de promoción.
- e) CTA en la contratación pública.
- f) Sindicatos y CTA.

5. Especialidades en las CTA.

- a) Cooperativas de iniciativa social.
- b) Autónomos y cooperativas de impulso empresarial.
- c) Trabajo asociado en la agricultura.
- d) El voluntariado en las CTA.

La obra, que aborda el asunto de manera global e interdisciplinar, contiene, sin embargo, aspectos referidos específicamente a la organización interna societaria o asociativa, y otros que afectan, más directamente, a la organización del trabajo y al socio como trabajador. Abordaré a continuación las aportaciones laboristas o no estrictamente societarios que permita describir un panorama general de la CTA y del estatuto del socio trabajador en España.

1. CUESTIONES PREVIAS INTRODUCTORIAS

El derecho del trabajo y la autogestión cooperativa en el contexto internacional global²²¹

El trabajo es expresión de la dignidad inalienable del ser humano. Desde esta constante antropológica el tema puede ser tratado desde un punto de vista internacional global. Por otro lado, el trabajo genera vínculos sociales, posibilitados dentro de cada específica organización de la sociedad, que se controlan y ese control tiende a ser conflictivo. La forma de resolver el conflicto determina si el trabajo es digno o no.

En su análisis, Henry parte de la premisa de que el trabajo auto-gestionado en forma de cooperativa, es una de las formas que califican al trabajo como digno.

No obstante, tanto por parte de la ACI como de la OIT se ignora generalmente ese trabajo; no se aprovecha todo su potencial. Pero, en los momentos actuales es imprescindible abordar la discusión de “el derecho del trabajo y la autogestión cooperativa en el contexto internacional global”.

El derecho de trabajo tradicional no responde a las exigencias del mundo global. El empleo no es la forma principal de trabajo. Por eso, el alcance del derecho de trabajo tradicional se restringe y disminuye su eficacia. Suponer que el derecho de trabajo se aplica, o debería aplicarse, a toda situación laboral niega las condiciones de la globalización que están cambiando radicalmente el trabajo y sus formas de organización. En general, el remedio consiste en introducir en el derecho de trabajo figuras del derecho mercantil y del derecho asociativo. Se ignora que el derecho cooperativo regula también situaciones de trabajo.

Henry se plantea el objetivo aportar elementos para un derecho que respeta la dignidad de la persona-trabajadora, y aporta algunos aspectos de la relación entre el derecho de trabajo y el derecho cooperativo desde una perspectiva internacional global, con énfasis en las cooperativas de trabajo asociado (CTA).

El encuentro entre el derecho del trabajo y el derecho cooperativo viene produciendo una gran diversidad

221. Henry, Hagen (2016). “El derecho del trabajo y la autogestión cooperativa en el contexto internacional global”. En: Fajardo García, Gemma (Directora). *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores Valencia*, Editorial Tirant lo Blanch, pp. 33-46.

de soluciones. A pesar de los esfuerzos centenarios de la OIT, en el mundo no existe una sola concepción del derecho del trabajo, como tampoco una sola concepción del derecho cooperativo, a pesar de la aceptación universal del concepto de cooperativa y de sus principios y valores.

Además, carecemos de estudios comparados de la relación entre las dos ramas del derecho. Dos obstáculos adicionales dificultan una visión general del tema: La concepción de derecho del trabajo se ha constituido a partir del trabajo dependiente (empleo) y de formas organizativas no cooperativas; y los cambios acelerados del mundo del trabajo producidos por la globalización.

a) El derecho de trabajo y las CTA en el contexto internacional global

Al igual que algunos derechos nacionales y regionales, el derecho internacional reconoce a la CTA como una forma de organizar el trabajo. Henry mantiene la existencia de un derecho público internacional cooperativo vinculante, cuyo núcleo es la Recomendación 193 de la OIT, basando su carácter vinculante en la inclusión de la *Declaración de la ACI sobre la Identidad cooperativa* en el texto de dicha Recomendación.

La R. 193 OIT no define las CTA claramente, pero estipula (Párrafo 8.1,b) que *las políticas nacionales deberían [... velar] porque la legislación del trabajo se aplique en todas las empresas*. Como el derecho público internacional define las cooperativas como empresas, “la legislación del trabajo” debería aplicarse también en las empresas cooperativas, inclusive las CTA.

Una interpretación sistemática de la R. 193 OIT, tomando en cuenta la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” que forma parte de la Constitución de la OIT y es, por eso, vinculante, indica lo que se entiende por “legislación del trabajo.”

Lo global no es una palabra más para designar lo internacional; significa el reacondicionamiento, a través de la tecnología de comunicación de nuestra vida y sus formas sociales, sus conceptualizaciones y las concepciones correspondientes transmitidas de una generación a otra. Al permitirnos a transferir casi instantáneamente información que transformamos en bienes, servicios y saber/conocimiento, esa tecnología levanta el obstáculo que son/eran las distancias y nos obliga a repensar toda institución social conceptualizada sobre la premisa que estamos condicionados por el tiempo y el espacio, incluso la noción de “derecho de trabajo”, la noción de “CTA” y la noción de “derecho”.

La noción de “derecho de trabajo

La razón del derecho de trabajo es regular el conflicto (potencial) entre los detenedores del capital dirigentes y los trabajadores dependientes. En principio, el derecho de trabajo no se aplica en las CTA, porque en ellas la figura del detenedor de capital y la figura del trabajador se confunden.

Para muchos, la no aplicación del derecho del trabajo en las CTA es inaceptable, por sus consecuencias en términos de la protección social y de seguridad en el lugar de trabajo. Pero, en vez de pretender a que se mantenga un vínculo entre esos elementos del derecho del trabajo en su sentido amplio, y vistos los cambios inducidos por la globalización, *sería más adecuado separar tales elementos para remplazar el derecho de trabajo por un **derecho del trabajador***. Esta oposición no se entiende por cuatro razones principales:

Primera, menos de 20% de la población mundial tienen acceso a la protección social básica, en gran parte a causa del vínculo institucionalizado entre el derecho del trabajo y la normativa relativa a la protección social y a la seguridad en el lugar de trabajo.

Segunda, la dicotomía trabajo dependiente/trabajo dependiente frena el desarrollo de otras formas de organización del trabajo y de otras formas de protección social. Formas que ya existen y, en parte,

el legislador las reconoce y se ven clasificadas como formas híbridas, sin considerar que podrían ser formas *sui generis*.

Tercera, la dicotomía trabajo dependiente/trabajo independiente se basa en un conflicto (potencial) entre el capital y el trabajo que no sigue existiendo de la misma manera que existía cuando se desarrollaron los principios del derecho de trabajo moderno.

Cuarta, la base conceptual del derecho de trabajo padece de una confusión entre el objeto del derecho de trabajo y su finalidad. Su objeto es regular el conflicto (potencial) entre el capital y el trabajo; su finalidad es la dignidad de la persona (trabajadora).

La noción de “CTA”

Frente al debilitamiento de los pilares sobre los que se ha construido el derecho del trabajo, se abre, quizás, un espacio para un derecho de trabajo que no sea un derecho compensador de la pérdida de dignidad por la relación de dependencia, sino un derecho de protección y regeneración de la dignidad de la persona trabajadora.

No obstante, frente a la posibilidad de regenerar la dignidad de la persona trabajadora por las CTA, Henrÿ señala dudas en cuanto a la automatización / digitalización y la robotización de la economía que destruyen empleo (no: trabajo) y la falta de mecanismos efectivos de control del respeto de las normas de internacionales de trabajo, que posibilita el “social dumping” a escala mundial. Eso, no solo mercantiliza el trabajo, sino mercantiliza también la persona misma del trabajador.

Frente a ello, no obstante las nuevas tecnologías ofrecen posibilidades para humanizar el trabajo. El derecho público internacional define la cooperativa como “una asociación de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes a través de una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática”.

Definición de la que destacan tres aspectos: el triple objetivo (económico, social y cultural), la gestión participativa democrática o la democracia económica, así como el aspecto “empresa”.

a) *El triple objetivo y la gestión participativa democrática*

El mecanismo que garantiza la cohesión de los tres aspectos del objetivo de las cooperativas es la participación democrática, como el más eficiente para (re)generar justicia social.

Aparte de múltiples problemas prácticos, hay una serie de cambios interrelacionados que afectan la participación democrática porque afectan la auto-determinación de los miembros:

1. La noción de competitividad de las empresas, inclusive las cooperativas. Persiste su evaluación por el criterio de rendimiento financiero, lo que pone en peligro la unidad del triple objetivo de las cooperativas en favor del objetivo económico-financiero.
2. La pérdida del derecho a utilizar sus datos personales por el fenómeno del Big data, con consecuencias para la autodeterminación, no solo la (auto) determinación económica (producción y consumo) sino también la autodeterminación política. La reivindicación de esos datos debería ser un objetivo genuinamente cooperativo.
3. La “hominización” de los robots y su humanización, limitando la autodeterminación.

4. El Internet de las cosas.

b) *La empresa*

Hay también una serie de cambios interrelacionados que afectan la concepción de la empresa, inclusive la de la empresa cooperativa:

1. La globalización disuelve la forma de la empresa tradicional. La naturaleza del derecho de trabajo es diferente según se trata de un derecho regulando una relación de trabajo a dentro de una organización (del tipo teatro clásico) que, a su vez, tiene su estructura jurídica, o según se trata de trabajo como parte de cadenas de valor verticales o horizontales. En el último caso, el emprendedor/trabajador debería ocupar el centro de las consideraciones.
2. La digitalización confunde las posiciones de empresa/emprendedor y de consumidor en el *prosumidor*.
3. En tercer lugar, se confunden las nociones de lo público y de lo privado.

La noción de “derecho”

La globalización no tiene solamente efectos radicales sobre las nociones de “derecho del trabajo” y de “CTA”, sino también sobre la efectividad, la (re)producción y la noción del derecho en general.

1. En cuanto su efectividad, la globalización deshace la unidad de los espacios económicos y políticos. El derecho nacional y, por extensión, el derecho supranacional, internacional y transnacional, no toca a los actores globales ni, por definición al sector informal o de los actores informales, que están creciendo en todas partes del mundo.
2. En cuanto a la (re)producción del derecho como forma de participación, observamos su desdemocratización, con las privatizaciones y la transferencia extensiva de competencias legislativas desde parlamentos hacia gobiernos y desde gobiernos hacia el poder judicial, con su paralelo a los niveles supranacional, internacional y transnacional.
3. En cuanto a la noción de “derecho”, esa se encuentra afectada por el cambio de naturaleza del lazo social adentro de las unidades económicas, desde la “colectividad” hacia la conectividad. La colectividad es/era una fuente de solidaridad. La solidaridad en su sentido jurídico es/era el núcleo de las cooperativas. Conceptualmente un derecho solidario se sitúa al opuesto de un derecho que se “privatiza”, es decir un derecho que, por un lado, regula siempre más la relación entre personas y cosas, en vez de regular la relación entre personas, y que, por otro lado, cambia de finalidad, desde la búsqueda de la justicia social hacia la justicia individual.

Conclusiones

1. Lo global está transformando no solo el mundo del trabajo, sino el mundo económico-social-político-jurídico de tal modo que no vamos a regresar al mundo estructurado por las relaciones de trabajo. Si no queremos un reino de las máquinas, debemos ser capaces de crear innovaciones sociales autonormativas, incluyendo un derecho global, producto de procesos democráticos.
2. Eso exige una reflexión multidisciplinar y, sobre todo, interdisciplinar sin confundir los paradigmas y métodos específicos de cada una de las disciplinas. Exige una postura crítica que nos capacite a trans-

cender las disciplinas, es decir que permita un diálogo entre las disciplinas, porque muchas de las premisas, paradigmas, conceptos y nociones mono-disciplinarios ni explican el mundo global, ni nos empoderan a orientarnos en él.

3. Nuevas formas de producción de un derecho global ya se desarrollan en paralelo a los derechos nacional, supranacional, internacional y transnacional, por ejemplo, en forma de la producción del *soft law* del trabajador. En su contenido, se observa una evocación pronunciada de los derechos humanos.

2. ASPECTOS GENERALES

A. El marco constitucional español de la economía de participación y solidaria²²²

El modelo constitucional español de 1978 introduce un sistema participativo de los ciudadanos, no solo en el campo político sino también en el social, cultural y económico, plasmado en el art. 9.2:

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Las disposiciones fundamentales que afectan a la vida económica se centran en su Título VII sobre Economía y Hacienda. Estas disposiciones parten de una función social de la propiedad y de una subordinación de la riqueza al interés general, que se refleja en la participación en la seguridad social, la participación en la empresa desde una concepción comunitaria de la misma y una promoción de la economía social y solidaria en la que se otorga un especial relieve a las cooperativas y se culmina con un mandato para que los poderes públicos faciliten a los trabajadores el acceso a la propiedad de los medios de producción. Este acceso puede tener una vocación expansiva que debiera culminar en la formalización de un verdadero sector de economía social y solidaria.

La participación en la Seguridad Social y en otros órganos sobre calidad de la vida y bienestar general

El párrafo primero del art. 129, señala que la ley establecerá la forma de participación de los interesados en la Seguridad Social y en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de la vida o el bienestar general.

La participación en la empresa y su dimensión comunitaria

En el art. 129.2 se indica que los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa. Ciertamente es una redacción muy genérica y un tanto ambigua que permitiría diversas interpretaciones y alcances. La idea de que los poderes deben promover *eficazmente* esa participación en el seno de la empresa supone una obligación, aunque mediante diversas formas. Cabría desde la simple información, hasta el control contable o formas de co-decisión típicas de la cogestión en el capitalismo social. Sin embargo, la participación en la gestión por los trabajadores, en determinadas parcelas, respetando la titularidad de propiedad del empresario y el ejercicio de sus facultades, no ha tenido el desarrollo que potencialmente podía extraerse de la norma constitucional.

222. Colomer Viadel, Antonio (2016). "El marco constitucional español de la economía de participación y solidaria". En: Fajardo García, Gemma (Dir.). *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, pp. 49-56.

Cooperativas

En el mismo Art. 129. 2, se continúa indicando que estos mismos poderes públicos también fomentaran mediante una *legislación adecuada* las sociedades cooperativas.

Al poco de aprobarse la Constitución se insistía por la doctrina en una interpretación expansiva de la legislación adecuada para ese fortalecimiento y desarrollo de las cooperativas. “Legislación adecuada equivale no a una sola ley idónea o pertinente, si no a un conjunto o cuerpo de leyes por las cuales se gobiernan convenientemente una materia determina...”.

El desarrollo constitucional ha atribuido a las Comunidades Autónomas competencias exclusivas en materia de cooperativas, sobre aquellas sociedades que desarrollen principalmente su actividad en el territorio de la Comunidad. Por tanto, en la actualidad, el panorama español sobre legislación general de cooperativas está integrado por una ley Estatal, Ley 27/1999, y una por cada una de las Comunidades Autónomas, excepto Canarias, que está en proceso de aprobación parlamentaria.

Un problema que, para Colomer, habría que abordar es si en la práctica y en la legislación, se están respetando los principios o valores cooperativos. La no finalidad de lucro, el fin social y solidario, las puertas abiertas, la igualdad democrática de los socios para la toma de decisiones, etc. Apuntando que se ha dado una deriva mercantilista en bastantes casos, en el peor sentido de la expresión. Ya en ese tratamiento desigual de socios y su tipología en algunas legislaciones.

El acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción

El último párrafo del art. 129, como punto y seguido al de fomento a las Cooperativas, es el más rotundo y radical y, por supuesto, el fundamento para alzar una economía de participación generalizada como economía social y solidaria: “También establecerán (los poderes públicos) los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”. Es evidente que se trata de nuevas formas de participación y de propiedad por los trabajadores, ya sea por el accionario obrero o la propiedad mobiliaria de acciones típicas del capitalismo popular, o algo más allá. En este sentido, se introdujeron algunos modelos empresariales de participación, uno de los que más éxito ha tenido ha sido el de la Sociedad Laboral.

Una ocasión que parecía la idónea para definitivamente aplicar en la práctica todo el potencial de estos mandatos constitucionales, fue la aprobación de Ley de Economía Social (Ley 5/2011, de 29 de marzo).

B. Modelos de participación de los trabajadores en la empresa²²³

La cuestión de que los trabajadores participen en la vida de la empresa en la que trabajan es, dice Bengoetxea, un tema complejo, por las implicaciones derivadas del reparto de la propiedad, el poder de decisión, o los beneficios de la empresa y muestra muy diversas fórmulas.

La participación en la dirección: ¿quién dirige la empresa?

La propia expresión *participación* invita a pensar, *prima facie*, en una dimensión limitada de la intervención de las personas trabajadora en los asuntos de su empresa.

223. Bengoetxea Alkorta, Aitor. “Modelos de participación de los trabajadores en la empresa”. En: Fajardo García, Gemma (Dir.). *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, pp. 63-76.

El marco general del sistema económico capitalista lleva a afirmar, con acierto, que, en una empresa de propiedad ajena a los trabajadores, el fomento de su participación puede materializarse en diversos derechos “salvo la imposibilidad de poner en marcha el modelo empresarial de autogestión, ante el reconocimiento en la CE del derecho a la propiedad privada y el principio de libertad de empresa”.

Por lo tanto, la CE obliga a compatibilizar el derecho de participación en la dirección de la empresa con el derecho de propiedad privada, y con la libertad de empresa. Todo ello, partiendo de la base de que “el poder decisorio constituye un elemento intrínseco a la libertad de empresa”.

En definitiva, los antagonistas sociales han ido abriendo el cauce a diversas fórmulas de participación. En algunas ocasiones, mediante la integración de representantes de trabajadores en los órganos decisorios de la empresa, consejo de administración o consejo de vigilancia (participación interna); en otros casos, a través de la participación en las decisiones de la empresa de órganos, que pueden ser de naturaleza electiva o sindical, que representan exclusivamente a los trabajadores (participación externa).

Grados de participación

Más allá de la fórmula interna o externa, parece conveniente establecer una sencilla clasificación atendiendo al grado de participación, abanico que va desde la nula participación hasta la autogestión por parte de los trabajadores.

No participación

Atendiendo a un planteamiento radical *iusprivatista*, cabe sostener que quien dirige la empresa es el titular de la misma, y la subordinación que caracteriza el régimen jurídico de los trabajadores asalariados les aleja de los órganos de decisión de la empresa. Planteamiento que, en el máximo rango jurídico-positivo, podemos apoyar en los derechos constitucionales de propiedad privada (art. 33 CE) y libertad de empresa (art. 38 CE). Sin embargo, la libertad de empresa, se ve limitada en el contexto del Estado social, por la necesidad de algún grado de intervención de los representantes de los trabajadores en la gestión de la empresa. En el caso del Estado español la idea se recoge en el mandato a los poderes públicos para fomentar las diversas formas de participación en la empresa (art. 129.2 CE).

Información y consulta

Se trata del sistema en el que los trabajadores tienen derecho a ser informados, *a posteriori*, sobre las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa; o a ser consultados, *a priori*, de manera preceptiva pero no vinculante, sobre determinados aspectos de gestión de la misma. Es el modelo elegido por el legislador español, que se asemeja al entorno europeo más próximo, en desarrollo de las amplísimas posibilidades permitidas por el art. 129.2 CE. El art. 4.1 g- ET recoge el derecho básico de los trabajadores a la *información, consulta y participación en la empresa*.

Cogestión

En la cogestión la decisión resulta compartida entre los representantes de los trabajadores y los de la empresa. Puede haber distintos modelos, dependiendo de si el gobierno de la empresa se estructura en un sistema monista (consejo de administración único), o un modelo dualista en el que, además del consejo de administración, haya un consejo de vigilancia. Bengoetxea, encuentra el sistema de cogestión en la Ley de cooperativas de Euskadi (LCE), en lo que respecta a la participación del personal asalariado. Dicha ley prevé, entre los órganos de la cooperativa, la denominada Comisión de Vigilancia, al estilo de la cogestión alemana, en la que deberá haber un representante de los trabajadores asalariados siempre que su número en la cooperativa supere los cincuenta.

Autogestión

Se trata del modelo en el que los propios trabajadores dirigen y gestionan su empresa. Encontramos esta situación cuando los trabajadores son propietarios de su propia empresa, cosa que sucede en el supuesto de las personas socias-trabajadoras en las cooperativas de trabajo asociado.

Conclusiones

Cuando se trata de socios-trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado la cuestión se simplifica totalmente, ya que la propiedad de la empresa cooperativa les confiere los derechos de autogestión y obtención de beneficios, cuando los haya, en forma de retorno cooperativo.

En el modelo español, en lo que respecta a la participación en la propiedad y en los beneficios, se trata de cuestiones que dependen de la autonomía colectiva de empresas y representantes de trabajadores, y su desarrollo ha sido más bien modesto, a pesar de ser fórmulas que la propia Unión Europea fomenta por redundar en beneficio de las empresas.

En la participación en la dirección de la empresa, el modelo español acoge la vía moderada de la información y consulta (también lo hace la Unión Europea), de manera que el titular de la empresa retiene el poder de decisión que le otorga la libertad de empresa, *ex art. 38 CE*. Opción que se ha visto acentuada en las últimas reformas laborales, con la supresión del requisito de la autorización administrativa para reducciones de jornada, suspensiones, y despidos colectivos por necesidades de la empresa.

Aunque la participación podría ser desarrollada por la negociación colectiva, no ha sido así, sobre todo debido a la resistencia empresarial, reacia a abrir nuevos cauces de participación más allá del mínimo garantizado por el Estatuto de los trabajadores. Lejos quedan otros modelos, como la cogestión alemana, que otorgan desde la propia ley un protagonismo relevante a la opinión de los trabajadores.

C. Formas jurídicas de trabajo asociado en la economía social²²⁴

Concepto legal de Economía Social y principios orientadores

En la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social (LES), se entiende por *economía social* el conjunto de las *actividades económicas y empresariales*, que en el *ámbito privado* llevan a cabo aquellas *entidades que*, de conformidad con unos determinados principios orientadores que se recogen en la propia norma, *persiguen* bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos (art. 2).

Dichos principios son los siguientes:

- a) primacía de las personas y del fin social* sobre el capital.
- b) Aplicación de los resultados* obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, *al fin social* objeto de la entidad.
- c) Promoción de la solidaridad* interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas

224. Alfonso Sánchez, Rosalía. "Formas jurídicas de trabajo asociado en la economía social". En: Fajardo García, Gemma (Dir.). *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, pp. 79-106.

en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

d) *Independencia* respecto a los poderes públicos (art. 4)6.

Entidades de la Economía Social

Forman parte de la economía social las *cooperativas*, las *mutualidades*, las *fundaciones* y las *asociaciones* que lleven a cabo *actividad económica*, las *sociedades laborales*, las *empresas de inserción*, los *centros especiales de empleo*, las *cofradías de pescadores*, las *sociedades agrarias de transformación*, las *entidades singulares* creadas por normas específicas que se rijan por los principios orientadores de la economía social y las *entidades que realicen actividad económica y empresarial*, cuyas reglas de funcionamiento respondan a dichos principios y se incluyan en el catálogo de entidades integrantes de la economía social del Ministerio correspondiente.

Formas de economía social de trabajo asociado

La participación de los trabajadores en la propiedad de los medios de producción es una de las aspiraciones de la Constitución Española (art. 129.2) y son varias las formas sociales en las que, en nuestro Ordenamiento, se materializa esta aspiración.

Algunas ya consolidadas, como las cooperativas y las sociedades laborales, y otras, cuyo surgimiento ha sido propiciado por devenir del Estado del bienestar, orientadas a la integración laboral de colectivos menos favorecidos, como los *centros especiales de empleo*²²⁵ y las *empresas de inserción*²²⁶.

Todas ellas forman parte de la Economía Social, pero cada una de ellas diseña la participación de los trabajadores de forma diversa. Las dos primeras proporcionan a la persona la doble condición de socio y trabajador –si bien de maneras diferentes–; las otras dos ofrecen al sujeto no sólo un trabajo remunerado que le asegure un medio de vida digno, sino también una formación profesional que facilite su incorporación al mercado de trabajo ordinario.

Cooperativas de “trabajo asociado”

Se definen las cooperativas de trabajo asociado como aquellas cuyo objeto es proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros, siendo la relación de los socios trabajadores con la cooperativa de naturaleza societaria –no laboral– (art. 80.1 y 2 LCoop).

225. Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es proporcionar a los trabajadores con discapacidad la posibilidad de realizar un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales, y que les facilite la integración laboral en el mercado ordinario de trabajo. Pueden ser creados por las Administraciones Públicas (directamente o en colaboración con otros organismos), por entidades, personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, con capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios. La cooperativa, en consecuencia, también puede constituirse con finalidad de Centro Especial de Empleo.

226. Las empresas de inserción tienen como fin la integración y formación socio-laboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario, de modo de que deben proporcionarles a estas personas procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social. Se regulan por la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, que reconoce la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida y debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia (art. 4 LEI *Legal Entity Identifier*). No obstante, las empresas de inserción también cuentan con previsiones normativas propias de las Comunidades Autónomas.

En orden a las peculiaridades de la actividad cooperativiza, la legislación estatal contempla la especialización del “trabajo asociado”: Cooperativas de enseñanza de trabajo asociado; Cooperativas de transporte de trabajo asociado; Cooperativas sanitarias de trabajo asociado; Cooperativas de iniciativa social de trabajo asociado.

Cooperativas de explotación comunitaria de la tierra

Las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra asocian a titulares de derechos de uso y aprovechamiento de tierras u otros bienes inmuebles susceptibles de explotación agraria y que ceden dichos derechos a la cooperativa para la explotación en común de los bienes cedidos y de los demás que posea la cooperativa por cualquier título, así como desarrollar actividades propias de las cooperativas agrarias (art. 94.1 LCoop). A los socios trabajadores, sean o no simultáneamente cedentes del goce de bienes a la cooperativa, les resultarán de aplicación las normas previstas para los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado (con algunas excepciones).

Trabajo asociado en sociedades laborales

La sociedad laboral, figura que en el seno de la Unión Europea sólo se contempla en el Ordenamiento español, se caracteriza por el hecho de ser una sociedad anónima o de responsabilidad limitada cuyo capital pertenece mayoritariamente a los trabajadores, quienes prestan en ellas sus servicios retribuidos en forma personal y directa en una relación laboral por tiempo indefinido. Esta caracterización ha de completarse, no obstante, con el concurso de otros requisitos para que finalmente la sociedad pueda obtener la calificación de “laboral”, regulados en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP), actualiza, moderniza y mejora la regulación previa.

El trabajo asociado se realiza en las sociedades laborales por los socios trabajadores que prestan sus servicios en ellas con carácter indefinido y que, en conjunto, tienen la mayoría del capital social, sin que de modo particular ninguno de los socios pueda ostentar más de una tercera parte del mismo. No obstante, también cabe la posibilidad que terceros no socios presten su trabajo, siempre que el número de horas-año trabajadas por los contratados por tiempo indefinido no sea superior al 49% del cómputo global de horas-año trabajadas por el conjunto de los socios trabajadores –no computará en este límite el trabajo de los trabajadores con discapacidad de cualquier clase en grado igual o superior al treinta y tres por ciento– (art. 1.2c) LSLP)⁶⁹ y, lógicamente pueden integrarse socios de capital (*cfr.*, art. 1.2 y art. 5.2 LSLP).

En definitiva, las sociedades laborales, en sintonía con las recomendaciones europeas, responden al modelo de empresa participada mayoritariamente y constituyen uno de los máximos exponentes de la participación de los trabajadores en las empresas, encontrándose a la vanguardia en relación a la regulación de este tipo de entidades en los restantes países de nuestro entorno (ap. II de la E. de M. LSLP).

D. La contribución de las cooperativas de trabajo asociado a la creación y mantenimiento de empleo²²⁷

Bengoetxea, sitúa al empleo como el objetivo fundacional de las cooperativas de trabajo asociado. En ellas se pueden dar dos tipos de empleo: el de las personas socias-trabajadoras y el de las personas trabajadoras asalariadas.

227. Bengoetxea Alkorta, Aitor. “La contribución de las cooperativas de trabajo asociado a la creación y mantenimiento de empleo”. En: Fajardo García, Gemma (Dir.). *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, pp. 123-137.

La calidad del empleo en las CTA queda enmarcada en tres parámetros: El trabajo decente (OIT); La estabilidad en el empleo; La calidad de las condiciones laborales.

El empleo de las CTA gira en torno a la peculiar figura jurídica de las personas socias-trabajadoras. La relación entre esas personas y su CTA es societaria, y la obligación de prestación de trabajo nace del contrato societario de cada socio-trabajador.

Así, estamos ante personas en las que concurre la doble condición de copropietarias de las CTA, en función de su aportación de capital, y al propio tiempo trabajadoras de la misma.

La duración de la relación societaria-laboral es normalmente indefinida, pero puede haber personal socio-trabajador temporal. Por el bien de la propia CTA y para afianzar su fortaleza, la existencia de socios y socias temporales debería permitirse únicamente cuando concurren causas que justifiquen esa temporalidad, condición que muy pocas leyes autonómicas exigen, de manera que la mayoría de las mismas se conforma con establecer límites cuantitativos, en proporción al empleo cooperativo fijo.

Si concurren causas negativas, económicas, técnicas, organizativas o productivas, que contraen la carga de trabajo en una CTA, lo procedente es intentar superar la situación con medidas de flexibilidad interna como el aumento de jornada, la reducción de remuneración, la suspensión temporal del empleo, etc.

Acertadamente, las leyes cooperativas recogen la idea de que la baja obligatoria de personal socio-trabajador, equivalente al despido laboral, sólo cabe cuando la situación sea de tal gravedad que la medida se estime necesaria para mantener la viabilidad de la empresa cooperativa.

Además del empleo cooperativo, reflejado en las personas socias-trabajadoras, las CTA pueden contratar personal asalariado, cuya relación laboral regula el derecho del trabajo. En esos supuestos, la CTA actúa en el tráfico jurídico como una empresa convencional que contrata trabajadores por cuenta ajena.

El empleo asalariado, cuya regulación jurídica se sitúa en el ámbito del conflicto entre capital y trabajo, desvirtúa la naturaleza de las CTA, basadas en el compromiso colectivo de personas socias y trabajadoras.

Si las CTA necesitan personal más allá de las personas socias-trabajadoras fijas, pueden recurrir a personal socio-trabajador temporal. Si contratan personal asalariado entran en un terreno, el derecho del trabajo, en principio ajeno al derecho cooperativo, con las disfunciones que ello puede acarrear, teniendo en cuenta que la deriva contemporánea del derecho del trabajo muestra una sistemática y progresiva reducción de derechos de las personas trabajadoras.

En cualquier caso, es dable esperar que las CTA no actúen al estilo de las empresas con menos escrúpulos, y contratar personal asalariado temporal, en condiciones precarias, o proceder al despido libre e indemnizado de personas trabajadoras.

En lo que concierne a la calidad del empleo cooperativo, las condiciones de prestación del trabajo de las personas socias-trabajadoras, la normativa cooperativa es muy heterogénea, y va desde la autogestión pura y absoluta, hasta la aplicación al personal socio-trabajador del derecho del trabajo, en principio ajeno al derecho cooperativo, al que llaman algunas leyes cooperativas.

La autogestión puede conllevar autoexplotación, y como referencia de sueldo mínimo indisponible, puede resultar muy acertada la noción de “trabajo decente” de la OIT, que gira en torno a los estándares comunes de referencia, en un contexto determinado.

3. COOPERATIVA TRABAJO ASOCIADO. ENFOQUES LABORALES

A. El concepto de cooperativa de trabajo asociado. Objeto social y principales características²²⁸

Elementos básicos del concepto

El análisis conceptual de CTA se sitúa en el marco internacional conformado por el concepto general de cooperativa de la ACI y por el concepto de cooperativa de trabajo asociado de la CICOPA.

En cuanto al derecho cooperativo español, el artículo 80 de la *Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, estatal (LC)*, define a las cooperativas de trabajo asociado como las que: *tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros.*

En parecidos términos lo hacen el conjunto de las leyes autonómicas, aunque con algunas diferencias que afectan a la orientación del objeto social y otras que se analizan a continuación.

Objeto social y actividad cooperativizada

De la definición que hace el derecho cooperativo español, se desprenden dos enfoques en cuanto al objeto social de las cooperativas de trabajo asociado:

a) Uno, de **empleo**: *proporcionar a sus socios puestos de trabajo*, centra el objeto social en el suministro (creación mantenimiento perfeccionamiento) de puestos de trabajo (empleo) a sus socios, dicha opción, que coincide con la formulada en la declaración de la CICOPA, es que sigue la LC junto con las de las Comunidades Autónomas de Castilla y León, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid y Navarra.

b) El otro, de **trabajo asociado**: *agrupan a personas físicas que, mediante su trabajo en común, realizan cualquier actividad económica de producción de bienes o servicios para terceros*, se fija, sobre todo, en la asociación de personas físicas (trabajadores) para el trabajo en común, que aportan su trabajo a la cooperativa. Este es el criterio seguido por las leyes de Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria, Castilla-La Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana, Murcia y del País Vasco.

Ambos enfoques, expresa o implícitamente, incluyen como instrumento para alcanzar su objeto, la producción (el trabajo) en común, autogestionado, de bienes o servicios para terceros.

Pero la diferencia no es baladí, ya que contiene elementos que pudieran configurar el objeto social y la actividad cooperativizada (acto cooperativo), así como la naturaleza de la relación entre el socio trabajador y la CTA.

En uno, el socio recibe de la cooperativa un puesto de trabajo, que es la encargada de crearlos, mantenerlos y perfeccionarlos, es verdad que con su participación; frente al otro, donde el socio aporta su puesto

228. García Jiménez, Manuel. “El concepto de cooperativa de trabajo asociado. Objeto social y principales características”. En: Fajardo García, Gemma (Dir.). *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, pp. 211-227.

de trabajo a la cooperativa para su organización en común. Lo que puede suponer una posición pasiva de empleado cercana al trabajo por cuenta ajena y dependiente; frente a una posición activa, más próxima al trabajador autónomo asociado, al autoempleo, y emprendimiento, colectivo.

Principales características en el derecho cooperativo español

Como todas las cooperativas, la CTA es a la vez una sociedad y una empresa de la que es titular y cuyo objeto es la satisfacción de determinadas necesidades de los socios, en este caso trabajar para ganarse la vida. En ambos ámbitos su discurrir gira en torno a la participación de los socios trabajadores:

1. En el ámbito societario, la participación se realiza en la propiedad, de manera equitativa; en la gestión, de forma democrática; y en los resultados, en proporción a la participación en el objeto social. Su regulación suele recogerse en la parte general de las leyes de cooperativas, de aplicación, en sus aspectos esenciales, para todas las clases de cooperativas.
2. En el ámbito empresarial, la participación se lleva a cabo mediante su trabajo personal y directo en la actividad de manera autogestionada. De su regulación se desprende el estatuto del *socio-trabajador autogestionario*, cuyos, recogidos tanto por la LC como por la totalidad de las leyes autonómicas, a veces notables con diferencias, se centra en los siguientes aspectos:
 - a) Podrán ser socios trabajadores quienes legalmente tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo. Los extranjeros podrán ser socios trabajadores de acuerdo con lo previsto en la legislación específica.
 - b) La relación de los socios trabajadores con la cooperativa es societaria.
 - c) Los socios trabajadores pueden prestar su trabajo a tiempo total, parcial o con carácter estacional.
 - d) La pérdida de la condición de socio trabajador provocará el cese definitivo de la prestación de trabajo en la cooperativa.
 - e) Los socios trabajadores tienen derecho a percibir periódicamente, en plazo no superior a un mes, percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa, denominados anticipos societarios (o laborales) que no tienen la consideración de salario, según su participación en la actividad cooperativizada.
 - f) Los socios trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni los que el Gobierno declare, para los asalariados menores de dieciocho años, insalubres, penosos, nocivos o peligrosos tanto para su salud como para su formación profesional o humana.
 - g) Estatutariamente, se puede prever la admisión de un nuevo socio en situación de prueba, pudiendo ser reducido o suprimido el período de prueba por mutuo acuerdo.
 - h) El número de horas/año realizadas por trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena no podrá ser superior al 30 por 100 del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores²²⁹ (No se computa en este porcentaje determinados supuestos).

229. Todas las Leyes Autonómicas limitan el trabajo asalariado, pero tanto los porcentajes como los criterios utilizados difieren considerablemente.

- i) Derecho del trabajador asalariado contratado por tiempo indefinido, con una determinada anti-güedad, a acceder a la condición de socio trabajador si lo solicita, siempre que cumpla los requisitos estatutarios para ser socio.
- j) Régimen disciplinario laboral específico y distinto del societario en la tipificación de las faltas, las sanciones, el procedimiento sancionador, los recursos y los plazos, con especiales garantías en caso de expulsión.
- k) Régimen de prestación del trabajo cooperativo. Todas las Leyes, con mayor o menor precisión y extensión en cuanto a los aspectos a contemplar, establecen la necesidad de que, en los estatutos, en el reglamento de régimen interior, o mediante acuerdo de la asamblea general de la cooperativa, se regulen las condiciones de trabajo de los socios. En general, respetando las disposiciones laborales básicas.
- l) Los centros de trabajo de las CTA y sus socios trabajadores están sujetos a la legislación general en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- m) Los socios trabajadores de las CTA están comprendidos en el campo de aplicación de la Seguridad Social. Los Estatutos de la cooperativa pueden optar por que su inclusión sea como asimilados a trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena, pudiendo, en este último supuesto, disfrutar de las prestaciones por desempleo.
- n) Baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La LC incorpora a la dinámica de la CTA, en su art. 85.1, las causas previstas en el ordenamiento laboral para el despido colectivo.
- o) Las cuestiones contenciosas que se susciten entre la cooperativa y sus socios trabajadores, relacionadas con los derechos y obligaciones derivados de la actividad cooperativizada, se resolverán aplicando, con carácter preferente, la correspondiente Ley de Cooperativas, los Estatutos y el Reglamento de régimen interno de las cooperativas, los acuerdos válidamente adoptados por los *órganos sociales de la cooperativa y los principios cooperativos*. *Las citadas cuestiones se someterán ante la Jurisdicción del Orden Social.*

B. El estatuto jurídico del socio trabajador desde la perspectiva del derecho del trabajo²³⁰

Aunque no se puede dudar que el socio trabajador de una cooperativa de trabajo asociado (CTA) es eso, un trabajador, una persona que vive de su trabajo, “con las necesidades de protección propias de cualquier trabajador por cuenta ajena”, el hecho de que jurídicamente el concepto de trabajador se haya centrado en el trabajo asalariado y en las notas de ajenidad y dependencia que lo caracterizan, dado que éstas no siempre se presentan con nitidez en el trabajo cooperativizado, suele llevar a su exclusión, total o parcial, del Derecho del Trabajo y a su desamparo en la protección de sus condiciones de trabajo.

Marco jurídico internacional

Desde esta perspectiva, se analiza y delimitan los conceptos actuales (OIT) de trabajo y Trabajador, la delimitación económica y sociológica de la autonomía y de la dependencia en el trabajo, así como la extensión de los derechos laborales, como derechos humanos, al trabajo no asalariado.

230. García Jiménez, Manuel. “El estatuto jurídico del socio trabajador desde la perspectiva del derecho del trabajo”. En: Fajardo García, Gemma (Dir.). *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, pp. 293-213.

Que el trabajo cooperativizado no puede quedar fuera de la protección de tales derechos fundamentales, queda patente en la *Recomendación sobre la promoción de las cooperativas*, 2002 (OIT, 193) que, al orientar las políticas nacionales, respecto a las condiciones de trabajo en las CTA, vienen a delimitar su marco global.

Marco jurídico en España

La *Constitución española* (CE), además de garantizar el derecho al trabajo: *Todos los españoles* tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia (art. 35), obliga a los poderes públicos a realizar una política orientada al pleno empleo (art. 40.1). Y, sin una referencia expresa a la modalidad de “trabajo”, en sus Arts. 40.2 y 41, ordena, respectivamente, a los poderes públicos, garantizar la formación y readaptación profesionales, velar por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizar el descanso mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones; así como el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social para *todos los ciudadanos*, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en el caso de desempleo. Derechos, cuyas normas constitucionales se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España (art. 10.2 CE).

Relación societaria y efectos en la prestación del trabajo

La primera consecuencia es que, al colocar de forma expresa el legislador estatal, competente en materia laboral, la relación de los socios trabajadores con su cooperativa en el ámbito de las relaciones societarias (relaciones cooperativas internas), está procediendo a su exclusión del ámbito de la legislación laboral, dejando con ello por entero al legislador autonómico competente la regulación de las condiciones de trabajo.

La segunda consecuencia, sin embargo, es que el derecho del trabajo, en el ámbito de las CTA, respecto de sus socios trabajadores, no así en el caso sus trabajadores asalariados, queda como *derecho laboral dispositivo*, cuyo cumplimiento depende de la voluntad del legislador autonómico, o de la propia cooperativa mediante opciones asamblearias.

No obstante, existe un importante marco normativo estatal, de derecho laboral necesario, aplicable a la cooperativa y a sus socios trabajadores, en el ámbito de la Seguridad Social, la prevención y la salud laboral y la jurisdicción social, cuya regulación está recogida en la legislación general.

Seguridad Social

La LGSS (Ley General de la Seguridad Social) establece en su artículo 7 que los Socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado están comprendidos en el Sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones de modalidad contributiva. Aunque la extensión de las coberturas es, en general, similar a otros colectivos, hay que resaltar, sin embargo, algunas especificidades. Entre otras:

En primer lugar, su art. 14 permite dos modalidades de integración de los socios trabajadores y disfrute de los beneficios de la Seguridad Social:

- a) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Dichas cooperativas quedarán integradas en el Régimen General o en alguno de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, según proceda, de acuerdo con su actividad.

b) Como trabajadores autónomos en el Régimen Especial correspondiente.

En segundo lugar, existe un sistema de protección por desempleo específico para los socios trabajadores de las CTA, tanto para los asimilados a trabajadores por cuenta ajena, como para los que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores autónomos (prestación por cese de actividad).

Salud Laboral y prevención

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, ya había incluido (art. 3) en su ámbito de aplicación a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal (socios trabajadores y de trabajo), con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

Jurisdicción social

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, *reguladora de la jurisdicción social*, establece que los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan: entre las sociedades laborales o las cooperativas de trabajo asociado, y sus socios trabajadores, exclusivamente por la prestación de sus servicios (art. 2).

C. Protección social de los socios trabajadores en las cooperativas de trabajo asociado²³¹

A partir del análisis de la naturaleza jurídica de la prestación del socio trabajador y su protección social, Cavas Martínez, se centra en el encuadramiento de los socios de las CTA en la Seguridad Social; la cotización a la Seguridad Social de las CTA y sus socios trabajadores, con especial referencia a la cotización a tiempo parcial; la acción protectora para socios trabajadores asimilados a trabajadores por cuenta ajena y para los asimilados a trabajadores por cuenta propia; la insuficiente protección por desempleo del socio trabajador asimilado a trabajador por cuenta ajena; situaciones protegidas; la modalidad de pago único de la prestación por desempleo como medida de fomento del autoempleo cooperativo; y la protección por cese de actividad del socio trabajador asimilado a trabajador por cuenta propia.

En sus conclusiones y reflexiones críticas, señala que la compleja caracterización de la relación de trabajo de los socios trabajadores de las CTA ha tenido una de sus más significativas expresiones en materia de encuadramiento en el Sistema público de Seguridad Social.

En efecto, a pesar de la expresa calificación y caracterización de la relación del socio trabajador como societaria, lo que desde el punto de vista laboral supone la consideración del socio trabajador como trabajador autónomo o por cuenta propia, las normas vigentes de Seguridad Social han previsto un régimen opcional de encuadramiento para este colectivo, por decisión de la propia cooperativa, de modo que los socios trabajadores podrán ser dados de alta como autónomos o como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, en el Régimen que corresponda en función de la actividad desempeñada. De este modo, las cooperativas que asocian trabajo están en condiciones de modular el coste de adscripción al Sistema de Seguridad Social y, al propio tiempo, el nivel de protección garantizado a sus socios.

El sistema de encuadramiento de los socios trabajadores de CTA es significativa y sorprendentemente diverso del previsto para otros socios trabajadores, respecto de los cuales no se prevé el encuadramiento opcional sino, directamente, su asimilación como trabajadores por cuenta ajena.

231. Cavas Martínez, Faustino. "Protección social de los socios trabajadores en las cooperativas de trabajo asociado". En: Fajardo García, Gemma (Dir.). *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, pp. 537-560.

Por lo demás, la regulación es técnicamente defectuosa, pues no se pronuncia sobre cuál deba ser el régimen de inclusión del socio de trabajador en caso de que la cooperativa no opte expresamente en sus estatutos por un régimen de trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia.

Asimismo, la congelación durante cinco años de la opción ejercida constituye una limitación que no facilita a la cooperativa tomar decisiones que permitan ajustar los costes de Seguridad Social a la evolución de su situación económica.

Pero, sin lugar a dudas, el mayor reproche que cabe formular a la actual regulación, que exige una intervención legislativa ampliatoria, es la ausencia de cobertura que este colectivo sufre ante un buen número de situaciones que provocan la cesación definitiva o temporal de su actividad de trabajo cooperativizada, con pérdida de los derechos económicos derivados de la misma, en contraste con la protección por desempleo que sí reciben en situaciones análogas los trabajadores de régimen laboral.

D. Prevención de riesgos laborales en cooperativas de trabajo asociado

Salcedo Beltrán analiza la aplicación general de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales a las cooperativas de trabajo asociado, así como las obligaciones en materia de prevención y peculiaridades: La designación de los delegados de prevención; la organización de la prevención; el Comité de Seguridad y Salud.

Tras el análisis, concluye que la realidad muestra que la normativa en estas sociedades no está muy implantada y, en los casos en lo que lo está, se ha realizado de forma más teórica que práctica.

Las razones se encuentran en la escasa atención recibida por el legislador a la hora de regular las numerosas particularidades que presentan estas sociedades, derivadas de la existencia de personal con un *status* jurídico diferente en cuanto a su condición de socio trabajador o personal dependiente y por cuenta ajena, limitándose a la inclusión de una disposición adicional en la LPRL, con una redacción que no lo tiene presente y que opta por asimilar y establecer una regulación conjunta.

La solución a esta situación es complicada, dado que la materia es de competencia estatal, no pudiendo las comunidades autónomas entrar a regular aspectos que excedan de los meramente ejecutivos. Queda la posibilidad de que sean las propias cooperativas, las que conocedoras de posibles situaciones de conflicto que se generen, adopten procedimientos o mecanismos de implantación que cubran en la medida de lo posible esos vacíos y concreten las referencias generales, teniendo presente la importancia de la prevención de todos los riesgos laborales, es decir, la implantación de una integral cultura preventiva también en las cooperativas de trabajo asociado en los mismos términos que en cualquier empresa.

E. La relación entre cooperativa de trabajo asociado y socio. Problemática jurisdiccional planteada²³²

En este apartado, Alegre parte de analizar la evolución del cooperativismo en España y de la naturaleza de la relación cooperativista y su régimen jurídico, para, a continuación, centrarse en la naturaleza del vínculo cooperativo y competencia jurisdiccional y la problemática planteada frente a los tribunales y sus pronunciamientos entorno a la regulación específica, centrada en aspectos tales como: el cese voluntario el pacto de permanencia y prohibición de competencia; la sucesión de empresas, contratas y descentralización productiva; la suspensión y extinción de la relación por causas técnicas, económicas, organizativas y productivas; la disciplina laboral y societaria; y la conciliación, mediación y arbitraje cooperativo.

232. Alegre Nueno, Manuel. "La relación entre cooperativa de trabajo asociado y socio. Problemática planteada". En: Fajardo García, Gemma (Dir.). *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, pp. 265-290.

Naturaleza del vínculo cooperativo y competencia jurisdiccional

Aunque la relación cooperativa es esencialmente societaria, la actividad de trabajo cooperativizada del socio-trabajador implica una regulación específica de esta prestación, a la que, en principio, no se aplica la regulación del ET sobre los trabajadores por cuenta ajena, salvo en los supuestos de remisión a tal legislación de la norma cooperativista.

En este sentido, el art. 87 LC de “cuestiones contenciosas” tras definir las fuentes de derecho aplicables a las “contiendas” que se susciten entre la cooperativa y sus socios trabajadores: “con carácter preferente esta ley, los Estatutos y el Reglamento de régimen interior, los acuerdos válidamente adoptados por los órganos sociales de la cooperativa y los principios cooperativistas”, preceptúa que estas cuestiones contenciosas se sujetarán:

a) Al orden jurisdiccional social cuando “se susciten entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio trabajador, relacionados con los derechos y obligaciones derivados de la actividad cooperativizada”.

b) A la jurisdicción del orden civil cuando se trate de “conflictos no basados en la prestación de trabajo, o sus efectos, ni comprometidos sus derechos, en cuanto aportante de trabajo”.

F. Socios trabajadores de cooperativas y estatuto profesional: revisión crítica y propuestas y ajuste de cuentas²³³

López i Mora, después de un exhaustivo del estado de la cuestión, propone una serie de sucesivas ideas-fuerza:

1ª) Diseñar una nueva relación laboral especial con amparo en el artículo 2.1 l) del Estatuto de los Trabajadores, con las consecuencias que ello acarrearía: una ordenanza profesional común y unificada en España, sin disrupciones autonómicas, e incorporada abiertamente al continente del Derecho del Trabajo.

2ª) Dotarla, por una parte, de un orden público profesional, mínimo, indisponible e irrenunciable, tutelado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la jurisdicción social (junto a mecanismos de mediación, conciliación y arbitraje más el ejercicio de la acción sindical) y por otra, de espacios dispositivos para una autorregulación interna y democrática.

3ª) El reparto material para semejante operación, precisando las instituciones laborales afectadas (derechos y deberes individuales y colectivos, condiciones laborales, protección social, salud laboral, políticas de igualdad y de empleo, etc.), y graduando la intensidad de esas reglas imperativas requieren, sin duda, proceder a una indagación de mucha mayor envergadura.

4ª) No cegar el espacio regulativo que proporciona la negociación colectiva laboral; abriendo incluso unidades propias convencionales para el sector cooperativo e, incluso, para la Economía social productiva (con las sociedades laborales incluidas).

5ª) Sopesar la posibilidad de habilitar, en ciertas materias, dos estatutos profesionales según el tamaño de la CTA y otros factores correctores: volumen de facturación, cuenta de resultados, número de socios trabajadores, dependencia o no de un único cliente y el fomento del empleo con un preciso carácter teleológico.

233. López i Mora, Frederic. “Socios trabajadores de cooperativas y estatuto profesional: revisión crítica y propuestas, y ajuste de cuentas”. En: Fajardo García, Gemma (Dir.). *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, pp. 315-326.

6ª) Incorporar, como elemento razonable y acreditado, el factor de incertidumbre y de riesgo que supone reglamentar las condiciones laborales para una CTA de nueva creación o si se trata de una empresa recuperada; en tal caso deberían disponer, salvo ciertas líneas rojas de ese orden público profesional, de mayor disponibilidad y de autorregulación durante sus primeros años de existencia.

7ª) Limitar el recurso a la contratación de plantilla no asociada, evitando comportamientos desmesurados, injustificados y/o abusivos que terminan por transformar a la CTA en una empresa capitalista: lo que supone quebrantar en ese sentido la filosofía del cooperativismo.

8ª) Garantizar la efectividad del principio de indisponibilidad de las partes para calificar la prestación de servicios cooperativos como relación laboral de carácter especial; en la misma línea como reflejan los artículos 3.5 y 8.1 del Estatuto de los Trabajadores.

9ª) Por último, abrir ya otro debate: el de homogeneizar, tal vez en un mismo estatuto profesional, el tratamiento normativo del empleo cooperativo con el que desarrollan los socios trabajadores en la otra modalidad nuclear de la Economía Social productiva: las sociedades laborales.

G. Sindicalismo y participación en las cooperativas de trabajo asociado²³⁴

Merino, a la vista de la configuración normativa de las cooperativas de trabajo asociado y la naturaleza jurídica de la relación de trabajo de los socios cooperativistas, sostiene que los objetivos vinculados a la acción sindical y participación en las cooperativas de trabajo asociado aconsejan la puesta en funcionamiento de mecanismos que garanticen la defensa de los derechos colectivos de los socios-trabajadores.

Participación colectiva de los socios cooperativistas

La Ley estatal de Cooperativas, obvia cualquier instancia de representación colectiva de los intereses de los trabajadores de la cooperativa, que se ha limitado a regular los órganos societarios, sin reconocer competencias a otras instancias representativas en supuestos tales como la suspensión y bajas obligatorias por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que afecten a los socios-trabajadores.

Ante el silencio de la Ley estatal, la disposición adicional primera del RD 1844/1994, de 9 de septiembre²³⁵, rubricada *legitimación para ser elector en las sociedades cooperativas* declara con rigor que “en las sociedades cooperativas, solo los trabajadores asalariados en los que no concurra la cualidad de socio cooperativista están legitimados para ser electores y/o elegibles en los procesos electorales para la designación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa”.

Respecto a la afiliación sindical, no se niega la sindicación de todos los socios, cualquiera que sea su capacidad de decisión y su poder en los órganos societarios, cuando en la cooperativa no existan trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, se opone a la sindicación cuando en la sociedad cooperativa hayan sido contratados asalariados que no han adquirido la condición de socios.

Sea como fuere, los postulados de la OIT deberían servir como punto de partida para reivindicar el derecho de sindicación del socio-trabajador: *todos los trabajadores, sin distinción alguna, e independientemente de su situación en el empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia, quienes ocupan cargos*

234. Merino Segovia, Amparo. “Sindicalismo y participación en las cooperativas de trabajo asociado”. En: Fajardo García, Gemma (Dir.). *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, pp. 581-592.

235. Por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

*directivos y los trabajadores organizados en cooperativas, deberían gozar del derecho a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes y afiliarse a las mismas, al igual que todos los demás trabajadores*²³⁶.

Se ha considerado, por otra parte, que la imbricación del art. 37.1 CE en el art. 28.1 CE, y la caracterización de la negociación colectiva como núcleo mínimo e irreductible de la libertad sindical, podrían llevar a concluir que las instancias sindicales representativas de los socios cooperativistas tienen derecho a negociar convenios colectivos en la empresa cooperativa. Las normas cooperativas –la estatal y las autonómicas– omiten toda referencia a este derecho, pero sí mencionan otros instrumentos de regulación de distinta naturaleza, que fruto de procesos de autorregulación, se plasman en reglamentos de régimen interno.

La doctrina judicial ha considerado que no es posible plantear la negociación de un convenio colectivo por parte de los socios cooperativistas en el seno de la cooperativa en la que participan, y que en determinadas circunstancias los procesos de negociación colectiva podrían tener amparo en el Título III ET, cuando las organizaciones empresariales que integran en su seno a cooperativas de trabajo asociado acrediten cumplir con los requisitos previstos en el art. 87.3 ET. Según el criterio judicial, a efectos de legitimación convencional, las cooperativas de trabajo asociado tienen la condición de empresarios cuando contratan a trabajadores por cuenta ajena, quedando los socios cooperativistas excluidos del cómputo de trabajadores ocupados previsto en el mencionado artículo

También el derecho de huelga de los socios cooperativistas ha sido sometido a severas restricciones por la doctrina judicial. En algún pronunciamiento aislado, el TS ha considerado que la decisión de secundar una huelga por el socio-trabajador está condicionada por dos exigencias: que la asamblea general haya votado tal posibilidad y que la pérdida de la jornada se incluya como ausencia por asuntos propios si así lo establece el reglamento de régimen interior o el instrumento regulador de las condiciones del socio-trabajador. Es decir, “contrariamente a lo establecido en su día en la STC 11/1981, se confunde el adoptar la declaración de huelga con el derecho de los trabajadores individualmente considerados a acudir a una huelga ya convocada”.

Las restricciones que se erigen sobre el derecho de huelga no son consecuencia sino de la errónea conceptualización que se hace de la cooperativa de trabajo asociado como entidad en la que el conflicto no tiene cabida porque no pueden existir en los socios posiciones discrepantes o enfrentadas a ella. No es esta, sin embargo, la visión que ofrece la vigente ley estatal de cooperativas, cuyo art. 87, hace referencia a posibles situaciones de conflictividad entre los socios-trabajadores y la cooperativa, que denomina “cuestiones contenciosas”.

4. PROTECCIÓN Y FOMENTO. ASPECTOS PÚBLICOS Y SOCIALES

A. Régimen fiscal de las cooperativas de trabajo asociado²³⁷

Las Cooperativas en general y las de trabajo asociado en particular, gozan en el ordenamiento tributario, de un trato fiscal específico, que se recoge, fundamentalmente, en la *Ley 20/1990, de Régimen Fiscal de Cooperativas*.

236. Informe global con arreglo a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas, Conferencia Internacional del Trabajo, 2008.

237. Alguacil Marí, María Pilar. “Régimen fiscal de las cooperativas de trabajo asociado”. En: Fajardo García, Gemma (Dir.). *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, pp. 595-609.

Su artículo 2º, establece, a efectos fiscales, la categorización de las Cooperativas en: Protegidas y Especialmente Protegidas.

Lo normal será que sean protegidas, y la no protección se configura como una situación atípica. Son causas de pérdida de la protección fiscal:

- a) Incumplimiento de la normativa y los principios sobre Fondos obligatorios.
- b) Incumplimiento de la normativa sobre régimen económico.
- c) Desvirtuar el papel secundario del capital sobre la actividad.
- d) Incumplimiento de las exigencias derivadas del principio mutual.
- e) Causas de finalización de la sociedad:
 - La existencia de un número de socios inferior al previsto en las normas legales, sin que se restablezca en un plazo de seis meses.
 - La reducción del capital social a una cantidad inferior a la cifra mínima establecida estatutariamente, sin que se restablezca en el plazo de seis meses.
 - La paralización de la actividad cooperativizada o la inactividad de los órganos sociales durante dos años, sin causa justificada.

Tratamiento fiscal

Para las Cooperativas protegidas, se establecen los siguientes beneficios tributarios:

- En el Impuesto sobre Sociedades, tributan por un doble tipo de gravamen:
 - Los rendimientos cooperativos tributan al 20%
 - Los rendimientos extra-cooperativos tributan al tipo general.
- Exención en algunos supuestos sujetos al impuesto de transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados (TP/AJD).
- Beneficios en impuestos locales.

Para las CTA “especialmente protegidas”, que cumplan los requisitos que establece el artículo 8 de la ley y que constituyen condiciones de mutualidad más intensa (Limitaciones a las remuneraciones de los socios; y Limitaciones a la contratación de trabajadores no socios) además, se prevén unos beneficios:

- Una bonificación del 50% de la cuota del Impuesto sobre Sociedades (tanto la de resultados cooperativos como extra-cooperativos).
- En el ITP/AJD, se prevé la exención (art. 34.1) de las operaciones de adquisición de bienes y derechos destinados directamente al cumplimiento de sus fines sociales y estatutarios.

En este apartado, los autores ofrecen una fundamentación teórica a la implementación de políticas de fomento de las cooperativas de trabajo asociado y de las sociedades laborales y el de análisis de las políticas públicas de esta naturaleza existentes en España.

La pertinencia de dichas políticas de fomento se ha fundamentado jurídica y económicamente en base a las argumentaciones siguientes:

1. el mandato constitucional explícito de fomento de este tipo de empresas,
2. la perspectiva de establecer un sistema de pluralismo económico que garantice la igualdad de oportunidades entre las diversas formas de empresa, y finalmente
3. el valor añadido social generado por estas empresas, especialmente en su capacidad para corregir desequilibrios en el mercado de trabajo, como son la creación y mantenimiento de empleo, la empleabilidad y la creación de empleo más estable.

Las políticas susceptibles de ser implementadas por los poderes públicos han sido categorizadas en dos grupos, las políticas *'soft'* o de entorno y las políticas *'hard'* o de mejora de la competitividad empresarial. A partir del análisis de la realidad española puede concluirse lo siguiente:

- En el ámbito de las políticas de entorno, las empresas de trabajo asociado cuentan con un entorno generalmente aceptable para su eclosión y desarrollo.
- Disponen de una regulación específica que les reconoce sus señas de identidad, aunque existan elementos que pueden y se están mejorando.
- Se encuentran representadas en diversos órganos de diálogo social institucionalizado tanto a nivel estatal como regional; disponen de algunos instrumentos de apoyo a la visibilidad, formación e investigación en este sector.
- Cuentan con una serie de importantes prescriptores, tanto públicos como privados, así como una red de estructuras federativas y confederativas que les prestan apoyo, red característica de un sector socioeconómico maduro e institucionalizado en la economía española.
- Cuentan finalmente con algunos dispositivos financieros específicos, como cooperativas de crédito, sin embargo, de reducido alcance. Las políticas de demanda, a pesar de sus posibilidades, carecen a fecha de hoy de despliegue en este ámbito.

En la segunda parte capítulo se abordan las políticas públicas de fomento de las empresas de trabajo asociado de carácter presupuestario.

238. Chaves Ávila, Rafael. "Las políticas públicas de promoción de las empresas de trabajo asociado en España". Parte 1. En: Fajardo García, Gemma (Dir.). *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, pp. 611-627.

239. Chaves Ávila, Rafael; Savall Morera, Teresa. "Las políticas públicas de promoción de las empresas de trabajo asociado en España". Parte 2. En: Fajardo García, Gemma (Dir.). *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, pp. 629-644.

En concreto, por un lado, la medida conocida como ‘capitalización de la prestación contributiva por desempleo al objeto de integrarse como socios trabajadores de CTA y de SLas’. Esta primera se puede concluir que se trata de una medida inédita y sin parangón en otros países y puede considerarse como una ‘buena práctica’ de política de apoyo a este tipo de empresas.

Por otro lado, el paquete de medidas presupuestarias de políticas activas de empleo dirigidas a cooperativas y sociedades laborales. Lo conforman cuatro grandes grupos de dispositivos de apoyo:

1. subvenciones por incorporación de trabajadores como socios en CTA y SLab;
2. ayudas a la inversión a empresas de trabajo asociado;
3. ayudas técnicas;
4. ayudas para difusión, formación y gastos de estructura del sector cooperativo y de sociedades laborales.

La principal conclusión que se puede obtener es la magnitud presupuestaria limitada de este paquete de subvenciones, si se le compara con las otras políticas activas de empleo desplegadas por el Gobierno de España y si se le compara tanto con el conjunto del problema del desempleo del país como con la magnitud del sector de la economía social española.

La segunda conclusión radica en que tanto las magnitudes como la tipología de medidas de fomento apenas han variado, cuando no han disminuido durante el reciente período de crisis económica y de acrecentamiento del drama del desempleo en España, cuando cabría esperar un escenario de mayor despliegue de estas políticas. Ni siquiera la aprobación de la primera Ley de Economía Social de Europa, que fue apoyada por la totalidad del Parlamento español, ha sido un acicate para la renovación y ampliación de estas políticas de fomento.

B. Las cooperativas de trabajo asociado ante la contratación pública²⁴⁰

En este trabajo la autora ofrece una visión general de la posición de las CTA ante los procedimientos de contratación pública, cómo pueden participar en los mismos y los mecanismos recogidos en la *Ley de Contratos del Sector Público* para facilitar a las cooperativas el acceso a los mismos. Por otra parte, analiza las modalidades contractuales y la inclusión a cláusulas sociales en la contratación pública.

Dado que, con posterioridad a la publicación de este capítulo, el panorama legislativo de la contratación pública se vio alterado de forma sustancial con la publicación de la *Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014*, me voy a limitar a reproducir a continuación las novedades más importante de la nueva regulación respecto al sector social en general y a las CTA en particular.

Art. 1.3. En toda contratación pública se ... facilitará el acceso a la contratación pública de las pequeñas y medianas empresas, así como de las empresas de economía social.

240. Vañó Vañó, María José. “Las cooperativas de trabajo asociado ante la contratación pública”. En: Fajardo García, Gemma (Dir.). *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, pp. 645-662.

Disposición adicional cuarta. Contratos reservados. 1. Mediante Acuerdo del Consejo de Ministros o del órgano competente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, se fijarán porcentajes mínimos de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos o de determinados lotes de los mismos a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y a empresas de inserción reguladas, respectivamente, en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, que cumplan con los requisitos establecidos en dicha normativa para tener esta consideración, o un porcentaje mínimo de reserva de la ejecución de estos contratos en el marco de programas de empleo protegido, a condición de que el porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social de los Centros Especiales de Empleo, de las empresas de inserción o de los programas sea el previsto en su normativa de referencia y, en todo caso, al menos del 30 por 100.

5. ESPECIALIDADES EN CTA

A. Las cooperativas de iniciativa social²⁴¹

Las cooperativas sociales, en sus diversas y variadas acepciones no constituyen una clase de cooperativas, sino que albergan básicamente dos subtipos de cooperativas:

1. Cooperativas caracterizadas porque los socios que forman parte de ellas, en su mayoría, serían personas físicas pertenecientes a colectivos con dificultades de integración social y/o laboral. A su vez, estas cooperativas podrían ser de trabajo asociado, de consumidores o ambas, es decir, integrales, con un objeto social doble, múltiple o plural.
2. Cooperativas de trabajo asociado, dedicadas a la prestación de actividades y servicios de carácter social en sentido amplio.

Lo que se pretende al otorgar la calificación: “de iniciativa social”, es hacer referencia a aquellas cooperativas cuya actividad se encamina hacia el bienestar de la sociedad y cuya actividad o actividades se desarrollan en el ámbito de los servicios sociales, culturales, de ocio, tiempo libre, de inserción laboral de colectivos con dificultades, marginales, etc.

Los objetivos de este tipo de cooperativas se pueden resumir en los tres siguientes:

1. Prestación de servicios asistenciales mediante la realización de actividades sanitarias, educativas y culturales u otras de naturaleza social.
2. Desarrollo de cualquier actividad económica cuya finalidad sea la integración laboral de personas que sufran cualquier clase de exclusión social.
3. Satisfacción de necesidades sociales no atendidas por el mercado.

241. Rodríguez González, Amalia. “Las cooperativas de iniciativa social”. En: Fajardo García, Gemma (Dir.). *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, pp. 663-695.

Conclusiones

Las cooperativas de iniciativa social ofrecen las características y flexibilidad necesarias para hacerse cargo de iniciativas difícilmente asumibles desde otras fórmulas empresariales, por lo que pueden actuar como focos importantes de creación de empleo y están preparadas para dar respuesta a determinados problemas y desequilibrios del mercado de trabajo, como la dificultad de inserción en el mercado laboral de determinados colectivos de trabajadores.

Entiende la autora, como razonable, que estas cooperativas puedan desarrollarse como empresas viables sin excesiva dependencia del sector público. Sin embargo, está justificado su reconocimiento y fomento por la misión de interés general que cumplen. Respetando la normativa comunitaria y nacional debería normalizarse la inclusión de cláusulas sociales –y resulta totalmente aconsejable– que en los pliegos de condiciones generales o particulares, cuando se delimite el objeto del contrato público, figure una referencia expresa a la inserción sociolaboral de colectivos especialmente desfavorecidos.

Se encuentran en las cooperativas de iniciativa social debilidades relacionadas con el escaso tamaño de estas formas jurídicas y también dificultades en el acceso a la financiación por la asfixia del crédito agudizada en los últimos años. Debería por ello, intensificarse, potenciarse, fórmulas de colaboración económica e intercooperación. Junto con ello, y en el ámbito de la financiación, la profundización en el manejo y utilización de otras fórmulas de subvención, añadidas a las tradicionales como por ejemplo el micro-mecenazgo, o los microcréditos en colaboración con las entidades de crédito y el Instituto de Crédito Oficial.

B. Cooperativas de trabajadores autónomos - cooperativas de impulso empresarial²⁴²

Lozano analiza un modelo de cooperativa que se autocalifica como cooperativas de trabajo (CT), pero cuyas particularidades en sus características y modo de funcionamiento nos hacen diferenciarlas del concepto clásico de CTA, tal como vienen definidas en la ley estatal de cooperativas y en casi la totalidad de las leyes autonómicas.

Al respecto, señala que su principal diferencia con las CTA clásicas es la naturaleza de sus socios, ya que estos son fundamentalmente trabajadores autónomos, por cuenta propia, independientes, *freelance*, etc.

El interés del estudio radica en la proliferación de este modelo en la última década, culminado en una nueva calificación de cooperativa en las leyes autonómicas andaluza y cántabra: la cooperativa de impulso empresarial.

Este tipo de CT es considerada una alternativa de asociacionismo para los trabajadores autónomos, donde encuentran facilidades, capacitación, y mejoras para desarrollar su actividad profesional.

No existe normativa regulatoria específica (excepto para las cooperativas de impulso empresarial) ni estudios científicos²⁴³ al respecto de las especialidades que suceden en el modelo de cooperativa analizado, por lo que el trabajo se ha basado en la observación de los casos prácticos, recabados a partir de información de las propias cooperativas, en medios de prensa, internet, registros públicos y entidades representativas de la economía social.

242. Lozano Lozano, Adrián. “Cooperativas de trabajadores autónomos-cooperativas de impulso empresarial”. En: Fajardo García, Gemma (Dir.). *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, pp. 713-726.

243. A la fecha de la publicación del estudio.

La cooperativa de trabajo como alternativa al ejercicio individual de la profesión

Para el colectivo de trabajadores autónomos observado, las CT son percibidas como una fórmula jurídica instrumental con el fin de lograr alguno, o ambos, de los siguientes objetivos:

- a) Objetivo económico: basado en un uso de carácter empresarial de la CT para conseguir que sus socios trabajadores aumenten sus rentas o disminuyan sus gastos mediante la realización de una actividad cooperativizada.
- b) Objetivo instrumental: el acceso a condiciones de trabajo, legales o instrumentales, más beneficiosas o idóneas.

Cooperativas de impulso empresarial

Como evolución del modelo de cooperativas de trabajadores autónomos, y con el modelo francés de las “Cooperativas de actividad y empleo” como referente, surge un nuevo tipo de cooperativa: la cooperativa de impulso empresarial, recogida en las leyes autonómicas de cooperativas andaluzas y cántabra. Ambas leyes, de reciente vigencia, han pretendido incluir un nuevo modelo de cooperativa con un marcado carácter de fomento del autoempleo y el emprendimiento.

Al igual que las cooperativas de trabajadores autónomos, las de impulso empresarial atraen y asocian fundamentalmente a profesionales que ejercen su actividad por cuenta propia, cumpliéndose en su seno los objetivos económico e instrumental mencionados.

En concreto, en la Ley andaluza quedan definidas en el art. 93²⁴⁴ como un sub régimen de las Cooperativas de Trabajo, obviando de modo intencionado el término asociado que significa “persona que acompaña a alguien en una comisión o encargo”, dejando claro que las cooperativas de trabajo pueden ser ejecutadas de un modo autónomo entre cada uno de sus socios.

Conclusiones y dudas

- La aparición y utilización de las CT analizadas conllevan como consecuencias la regularización y configuración de actividades económicas concretas de un modo más eficiente. Su objetivo principal es generar un beneficio y no una ganancia patrimonial directa.
- Por la actividad que realizan, estas cooperativas pueden asimilarse en algunos aspectos a cooperativas de servicios más que a CT en la manera de configurarse, sin embargo, el objetivo principal no es la prestación de suministros y servicios, o la producción de bienes y la realización de operaciones encaminadas al mejoramiento económico y técnico, sino que estas son accesorias al objetivo principal: desarrollar la actividad profesional propia.

244. Art. 93. *Cooperativas de impulso empresarial.*

1. Son sociedades cooperativas de impulso empresarial las que tienen como objeto social prioritario canalizar, en el ámbito de su organización, la iniciativa emprendedora de sus socios y socias, mediante la orientación profesional, la provisión de habilidades empresariales precisas para el desarrollo de cada una de sus actividades, la tutorización de dichas actividades en los primeros años de su ejercicio o la prestación de determinados servicios comunes a las personas socias que les proporcione un ámbito donde desempeñar regularmente su actividad profesional.

2. En estas entidades pueden coexistir dos tipos de personas socias: las que prestan orientación, formación, tutoría o servicios complementarios, en cuyo caso, su condición societaria se ajustará a los requisitos establecidos, con carácter general, en el artículo 13.1, y quienes resultan beneficiarias de dichas prestaciones, que habrán de ser personas físicas. Ambas condiciones podrán recaer, según los casos, en cualquiera de los socios o socias, prevaleciendo a estos efectos, la condición de persona física.

- En las cooperativas de trabajadores autónomos y las de impulso empresarial, que prevén una actividad intermitente es posible compatibilizar la prestación por desempleo, dándose de baja y de nuevo de alta en ella cuando se producen y finalizan periodos de actividad, que se gestionan a través de la cooperativa.
- Existe un mayor cumplimiento práctico del principio de puertas abiertas. Por lo general, el volumen de trabajo no depende de la actividad que pueda generar la cooperativa, por lo que el socio es un factor fundamental a la hora de generar su propio empleo, y por ello se da de alta en la cooperativa cuando esta posibilidad se ha creado. Es habitual no poner trabas a la salida más allá de un preaviso lógico, y en todo caso el socio puede pasar a un estatus de inactividad que no le genera gastos y le permite participar de la vida política de la cooperativa al no perder su condición societaria.
- Los períodos de inactividad de la labor cooperativizada no suponen la expulsión, sino una suspensión que únicamente conlleva la baja en seguridad social. Cabría regular mediante suspensiones de la actividad laboral, como excedencias, este tipo de períodos de inercia de la actividad propia de las cooperativas de trabajo.
- Figuras como la del socio trabajador usuario (e incluso intermitente) pueden romper la necesaria horizontalidad que ha de existir entre todos aquellos que realizan un trabajo para, o en el marco de, la cooperativa.
- Pequeños autónomos, que no tienen contratado personal, tienen una oportunidad de conocer la experiencia del mundo cooperativista, desarrollando actitudes de trabajo en una colectividad de la que se sentían privados.
- En la ley de cooperativas de Andalucía y la Castilla-León la denominación de las cooperativas es “de trabajo”, y no contienen la palabra “asociado”, lo que da pie a una nueva concepción de la cooperativa que agrupa trabajadores.
- El nuevo modelo de cooperativas de impulso empresarial se adapta perfectamente a la realidad de aquellos profesionales con pocos ingresos, o de carácter intermitente.
- Por el tipo de profesionales que acogen, tanto las cooperativas de trabajadores autónomos como las de impulso profesional están orientadas fundamentalmente al sector servicios.
- El capital social obligatorio no suele ser una cuantía excesiva, por lo que no resulta atractivo la capitalización del desempleo. Para los socios intermitentes en estos modelos no resultarían de aplicación las ayudas al fomento del cooperativismo al no crearse puestos indefinidos con un compromiso largo de permanencia.
- Aunque no toda la legislación sobre CTA es idéntica, en la gran mayoría, y particularmente en la estatal, se establece que este tipo de cooperativa pretenden la organización en común de la producción de bienes o servicios. El término “en común” resulta difuso o imperceptible en la gran mayoría de modelos estudiados ya que cada socio tiene su actividad y la ejerce con autonomía. La cooperativa tiene un rol de comisionista y los servicios ofrecidos en común la asimilan más a una cooperativa de servicios.

- El poder político en las cooperativas de impulso empresarial, según el reglamento, y si los estatutos lo recogen, puede quedar en manos del colectivo de socios de estructura, lo que daña el principio democrático de las cooperativas. El socio usuario se puede quedar en la mera posición de un cliente, sin tener en conjunto poder suficiente para ejercer sus derechos políticos de acuerdo a su interés colectivo.
- Si consideramos a la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, los modelos estudiados atienden a los principios de aplicación de resultados, solidaridad interna e independencia, generándose dudas respecto a la gestión democrática en algunos casos, si bien como fórmula jurídica de cooperativa son entidades de economía social, aunque su configuración como CT en lugar de cooperativa de servicio es un aspecto que el ordenamiento jurídico.

La Autogestión y las Cooperativas de Trabajo Asociado

Frente a la precarización e informalización del trabajo: aportes para una carta del trabajador autogestionario

Francisco Iturraspe²⁴⁵

Tanto en Europa como en América Latina las empresas recuperadas y, en general, las organizaciones de la economía social ocupan un lugar cada vez más importante y el número de quienes desarrollan sus labores en ellas ha crecido.

Sin embargo, el debate sobre su estatus jurídico y sus condiciones de trabajo no ha tenido entre nosotros un desarrollo acorde a esa importancia cuantitativa y cualitativa.

Las normas destinadas a la regulación del trabajo autogestionario requieren de un debate que asegure tanto los derechos de estos trabajadores como la sustentabilidad de las empresas que ellos mismos organizan.

Problemas y evolución

En varios países de Europa y América Latina, por una parte, ha crecido la cantidad de trabajadores que se desempeñan en Cooperativas de Trabajo, empresas autogestionarias y –en general– en la economía solidaria y, por otra parte, este *tipo de empresas de profunda raigambre social en ocasiones ha sido utilizada para precarizar las relaciones de trabajo a través de mecanismos de fraude a la ley laboral de nuestros países.*

Tradicionalmente el encuadramiento jurídico de las relaciones entre los trabajadores que se desempeñan en cooperativas de trabajo y empresas auto gestionadas enfrenta a dos concepciones:

- la visión desde el mundo de la economía solidaria y el Derecho Cooperativo, que hace énfasis en la calidad de socios y
- el punto de vista iuslaboralista, que pone el acento en la calidad de trabajadores.

Las legislaciones (y jurisprudencia) de los países iberoamericanos se mueven entre ambas concepciones, algunos países desechan abiertamente la aplicación de la legislación laboral y otros, en diferente grado, la adoptan para regir esas relaciones.

Conforme a esas diferentes miradas y concepciones, la relación entre el trabajador y la cooperativa o empresa recuperada sería una relación asociativa (más cercana al Derecho Mercantil) o sería una relación laboral (contrato de trabajo, regido por el Derecho Laboral).

Aunque el fraude laboral es un problema de vieja data en ambos continentes, las concepciones neoliberales de la organización del trabajo y la sociedad que imperaron a fines del siglo pasado vinieron a complicar

245. Francisco Iturraspe Miembro del Comité Académico de la Maestría en Entidades de la Economía Social y Solidaria de la UNR. Ha sido asesor de organizaciones sindicales y de economía social y solidaria en Argentina, Perú y Venezuela.
francisco.jose.iturraspe@gmail.com

el panorama como señalamos al inicio con la utilización de figuras cooperativas como mecanismo de tercerización y precarización del mercado de trabajo organizado de acuerdo a un “nuevo” modelo neoliberal de relaciones entre el capital y el trabajo.

Junto a estos cambios en los aspectos económicos que se complementan con otras importantes transformaciones sociales y culturales producto de la globalización, aparece un fuerte movimiento por la vigencia de los derechos humanos a nivel internacional, considerando a éstos como parte del *jus Gentium* e incorporando a las nuevas constituciones la preeminencia de esos derechos que alguna legislación nacional y comunitaria e importante doctrina denominan “fundamentales”.

La globalización económica de cuño neoliberal aparece acompañada de una suerte de mundialización “de derechos” que trata de imponerle límites (y proponer alternativas) al “catecismo” de deificación del mercado y su “mano invisible” como organizador social.

Frente a las discusiones tradicionales aparecen nuevas contradicciones en la materia en análisis que debemos tomar en cuenta en nuestros estudios y discusiones y, sobre todo, en la búsqueda de soluciones a la problemática concreta que abordamos. Creemos que existe una doble crisis en la regulación jurídica de las relaciones laborales, tanto en el mundo del trabajo asociado como en el del trabajo asalariado:

- las normas que rigen las relaciones entre los socios trabajadores y las cooperativas y entidades de economía social y solidaria han devenido en obsoletas, no han logrado resolver –ni mucho menos– el rico y complejo mundo de las relaciones individuales y colectivas en ese ámbito, y en especial, el grave problema de la precarización y fraude laboral
- las normas que rigen las relaciones laborales entre los trabajadores y sus empleadores públicos y privados, superestructura de un modelo de organización del trabajo mayorista, forista, taylorista, también parece entrar en crisis y obsolescencia.

Ambas crisis jurídicas son consecuencia de una grave crisis mayor, evidente y compleja, que es la del sistema económico mundial, que no logra un mínimo de justicia social (por el contrario, agudiza fuertemente las desigualdades) y que ha puesto en peligro no solamente el bienestar para grandes mayorías de muchos países, sino también nuestra relación con la naturaleza y el ambiente (Schujman).

Constitucionalización e Internacionalización de los derechos sociales.

El Derecho Internacional de los derechos humanos y los derechos colectivos

Tanto en Europa como en Latinoamérica desde principios del siglo pasado el movimiento de los trabajadores y movimientos políticos y sociales de diferentes concepciones ideológicas han desarrollado una persistente acción por incorporar los derechos de ámbito colectivo al máximo nivel normativo, y en mucho de nuestros ordenamientos jurídicos se ha establecido la prevalencia de las normas internacionales y comunitarias (*que en muchos casos han avanzado más rápidamente que las normas internas*).

Las normativas europeas y –sobre todo sus órganos de aplicación comunitarios– son bien conocidas en nuestra materia (*a pesar de su evidente retroceso actual*) y en América se ha desarrollado una importante actividad normativa (*cuyo talón de Aquiles son, precisamente, sus mecanismos de aplicación*).

Un rápido pantallazo nos muestra la amplitud de la normativa vigente en América que –expresa y específicamente o implícitamente– se refiere a los derechos sociales:

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención sobre los Derechos del Niño; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (“Protocolo de San Salvador”); la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares; los convenios de la Organización Internacional del Trabajo; la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Declaración de los derechos sociales del trabajador); la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (entre otros).

El marco jurídico aplicable a los socios trabajadores. Problemática y propuestas para su mejora

Todas estas normas establecen derechos colectivos para los trabajadores, como seres humanos, independientemente de la relación que se configure y del tipo de empresa donde laboren sea privada, estatal o cooperativa.

Muchas de nuestras constituciones adoptan fórmulas que van más allá del marco del antiguamente denominado trabajo dependiente o subordinado: *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”* (Argentina), *el “hecho social trabajo”* (Venezuela): estas fórmulas, sin duda, cubren no solamente el trabajo dentro de la formalidad del contrato laboral sino que también se deben entender vigentes para el trabajo autónomo, al de la economía solidaria, etc.

Creemos, pues, que es muy importante analizar desde el punto de vista de esa normativa constitucional, regional e internacional las relaciones concretas que se desarrollan en el ámbito de la economía solidaria, en especial las que se relacionan con los derechos colectivos de los trabajadores y que forman parte del concepto de trabajo decente que ha elaborado la doctrina de la Organización Internacional del Trabajo.

El Derecho Social

En nuestra concepción, el Derecho Cooperativo y de las entidades de economía social y solidaria y el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social integran una rama del Derecho que los comprende y en la que deben interactuar y utilizar principios comunes.

La idea de Derecho Social no es simplemente la idea de un Derecho especial destinado a las clases bajas de la sociedad, sino que envuelve un alcance mucho mayor.

Se trata, en realidad, de una nueva forma estilística del Derecho en general. El Derecho Social es el resultado de una nueva concepción del hombre por el Derecho (Gustav Radbruch).

Desde el Derecho Romano el mundo jurídico había admitido una partición bipartita entre las normas que rigen a los particulares (Derecho Privado) –como el Derecho Civil, después el Derecho Mercantil, el Derecho Internacional Privado, etc.– y el que rige la estructura y configuración del Estado y su relación con los ciudadanos (Derecho Público) tradicionalmente el Derecho Constitucional, el Derecho Administrativo, el Derecho Procesal, el Derecho Penal, el Derecho Internacional Público, etc.

Esta clasificación entra en crisis por la interpenetración de ambos mundos, la “publicitación” del Derecho Privado y la “privatización” del Derecho Público, y, más adelante, por la crisis del Estado, la aparición del Estado de Bienestar y las transformaciones de las relaciones entre el Estado y la sociedad, y del mundo internacional y los efectos de la Mundialización.

El origen del Derecho Social es producto de las respuestas del mundo del Derecho en el siglo XIX y XX a los cambios producidos, en principio, por la “revolución industrial” y, más adelante, por la mundialización.

Por consiguiente, las corrientes reformistas y revolucionarias del siglo XIX comenzaron a cuestionar la estructura jurídica tradicional:

En el Derecho Privado la idea o el mito de “igualdad de las partes” en el contrato frente a las desigualdades sociales evidentes y las injusticias de que sufrían los trabajadores, arrendatarios urbanos y rurales, consumidores etc.

En el Derecho Público la idea o el mito “de la neutralidad del Estado”, frente a la evidencia de su instrumentación en sus diversas ramas por clases o grupos sociales y económicos hegemónicos en la sociedad. La aparición de la “cuestión social” y la reacción al liberalismo en el campo jurídico y político, y más adelante, el desarrollo del Estado de Bienestar y el Estado Social de Derecho con las experiencias pioneras de las constituciones mexicana de Querétaro y alemana de Weimar.

Frente al concepto de justicia del Derecho Liberal aparece la idea de “Justicia Social” que constituye uno de los fundamentos básicos de todo el sistema del Derecho Social. Así, Tito Gutiérrez Alfaro en la Cátedra de Derecho Social de la Escuela Libre de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Caracas (hoy Universidad Central de Venezuela) (Citado por Rafael Caldera) define:

El Derecho Social es un conjunto de normas jurídicas principalmente impositivas que valoran el aspecto colectivo de la naturaleza del hombre inspirándose en la Justicia Social para contener los excesos del individualismo en el orden jurídico-económico y realizar el mejoramiento económico-social de las clases económicamente débiles de la sociedad mediante un mínimo de protección.

La idea de Derecho Social de George Gurvitch, es la de un Derecho *sui generis*, que reacciona contra la alternativa tradicional del derecho romano: *dominium-imperium*, poder del individuo aislado en pequeño (coordinación), poder del individuo aislado en grande (Estado, subordinación).

En esta idea, el Derecho Social, por contraposición al Individual, no es de coordinación ni de subordinación: es *el Derecho Autónomo de comunión por el cual se integra de una manera objetiva cada totalidad activa, concreta y real encarnando un valor positivo, Derecho de Integración (o si se lo prefiere de Incoordinación)*. Para el profesor de la Sorbona, el Derecho debería superar la idea que consideraba reduccionista, que establecía que las normas jurídicas eran producto estrictamente estatal.

Como buen Proudhoniano, Gurvitch buscaba el reemplazo del Derecho Estatal (y del Estado) por un Derecho emanado de la comunidad: el Derecho Social.

En esta concepción, la sociedad va construyendo sus propias reglas basadas en la autoridad social, un Derecho de Integración o de “incoordinación” como las normas que organizan las cooperativas, o las de los contratos colectivos acordados por patronos y trabajadores o los que emergen de las comunidades, como el Derecho de los Pueblos Originarios, reglas consideradas históricamente preexistentes a propios Estados.

El Derecho Social, de esta suerte, *no sería un conjunto de disciplinas jurídicas, ni tampoco una dimensión supra disciplinar, sino que es un sistema de disciplinas y regulaciones jurídicas estrechamente relacionadas con un fundamento, una finalidad y un método común (...)* como ha sostenido Rodolfo Alberto Sosa.

El Derecho Social tiene, pues, un fundamento común como respuesta del Derecho a los cambios en la sociedad y a las necesidades que estas transformaciones requieren:

- Un basamento en las ideas de justicia social y de pluralismo jurídico.
- Un método común íntimamente relacionado con la sociología y antropología jurídicas, pero de carácter inter y transdisciplinario en el cual convergen distintas escuelas jurídicas, sociales y económicas.
- Un similar desarrollo de derechos humanos sociales, colectivos que comprenden los diferentes campos y que fueron desplegándose tanto nacional como internacionalmente, aspecto que ampliamos en el punto 2.

Interrogantes para el diálogo

Partiendo de la base de la pertenencia al Derecho Social del Derecho Cooperativo y de las Entidades de Economía Social y Solidaria y del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

¿Son compatibles los principios de ambas ramas del Derecho Social?

¿La idea de Justicia Social como común denominador de ambas ramas podría ser considerado como un principio general?

¿El concepto de Autonomía, principio cooperativo básico e ínsito en la libertad sindical, principio básico del Derecho del Trabajo, podría ser considerado un principio común para ambas ramas?

¿En ambos conjuntos normativos aparece la presencia de normas no estatales, emanadas de las propias partes sociales, que podrían ser parte del modelo de Derecho Social en el concepto de Gurvich?

¿La aplicación del Derecho Internacional de los derechos humanos podría derivar como mecanismo de interpretación el principio *pro homine* o pro persona?, aplicable a la resolución de los problemas concretos de las relaciones entre las organizaciones autogestionarias y Cooperativas de Trabajo y sus trabajadores (*y socios*).

Más allá de estos aspectos tan importantes para la discusión doctrinaria y en la orientación de las investigaciones, nos interesa sobremanera despejar los aspectos prácticos de las condiciones de trabajo de quienes llevan adelante su labor en el marco de las Cooperativas y otras entidades del sector de la economía social y solidaria, cualquiera sea la denominación y encuadramiento de su vinculación:

- los derechos humanos “fundamentales” (en especial los colectivos de organización, negociación y huelga),
- los derechos económicos y reivindicativos,
- los mecanismos de distribución de la riqueza generada por la actividad productiva y su carácter,
- los aspectos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo,
- los problemas derivados de la utilización de entidades de raigambre solidaria como mecanismos desnaturalizadores de su naturaleza para la tercerización, tomando en consideración los graves problemas que, en la realidad latinoamericana como europea se producen mediante esa desnaturalización de la institución cooperativa como mecanismo de precarización.

Pensar, debatir, organizar una carta Iberoamericana de los derechos y deberes de los trabajadores de las cooperativas y empresas de economía social y solidaria

Sin importar la fuente u ordenamiento jurídico del cual provengan, creemos que es necesario establecer un listado de los derechos (y deberes) de los trabajadores de nuestro ámbito:

Nos parece fundamental proponer, como uno de los primeros derechos que debemos establecer, el derecho a la autogestión, a la gestión democrática de la empresa, a “poner de pie” la noción de libertad de empresa, *el derecho a la experimentación colectiva de nuevas formas colectivas de trabajo y de vida que realiza la intuición fundamental que dice que la libertad no existe por completo sino como posibilidad de crear, de innovar.*

También parece importante poner de relieve la vigencia de los derechos colectivos de estos trabajadores, que forman parte de los derechos humanos reconocidos por la normativa internacional y constitucional.

Nos hemos propuesto con colegas de la Universidad Nacional de Rosario, Universidad de Valencia, Universidad Central de Venezuela, Universidad de Puerto Rico, Universidad de la República y otras de ambos lados del Océano que nos pongamos a trabajar en la redacción de una CARTA que, con participación de la institucionalidad cooperativa y sindical y de los propios trabajadores en el debate y el aporte interdisciplinario nos permitan generar una reflexión que nos ayude a avanzar en la mejora de nuestra regulación jurídica y –en especial– de sus instrumentos de aplicación en nuestras empresas autogestionarias.

Derechos internacionalmente reconocidos a las personas cualquiera sea su estatus laboral

- *Debemos debatir su incorporación al trabajo autogestionario:* CTA cooperativas de trabajo y EESS empresas de economía social y solidaria).

- *Derechos humanos individuales y colectivos* (se indican las abreviaturas de algunas las normas internacionales²⁴⁶ de proveniencia, fuentes de esta propuesta).

Principio rector. La dignidad de los miembros de las CTA o EESS es inviolable será respetada, protegida y garantizada (art. 1 CDFUE).

El principio fundamental de aplicación de la presente Carta es la supremacía de las personas y el principio *pro homine* o pro persona para su interpretación y para la hermenéutica de toda norma aplicable provenga de la legislación nacional o de las regulaciones de la propia entidad.

El trabajo en las CTA o EESS, cualquiera sea la modalidad de su prestación, debe ser considerado, en todos sus aspectos y en sus diversas formas, con arreglo al Derecho de los derechos humanos, nacional e internacional (CSLLA art. 1)

Creemos que es clave para la solución de las controversias sobre los regímenes aplicables a los diferentes tipos de relación entre las CTA o EESS la adopción de una mirada superadora, basada en los derechos de todas las personas más allá de su posición en la producción de bienes, servicios, saber y conocimiento.

246. *Abreviaturas*

CDFUE. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

CSLLA. Carta Socio Laboral Latinoamericana (ALAL).

DUDH. Declaración Universal de los derechos humanos PIDCP Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (16 de diciembre de 1966).

PIDESC. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (16 de diciembre de 1966).

Bibliografía

- ARESE, César (2014). *Derechos Humanos Laborales*, Rubinzal y Culzoni Editores, Santa Fe (Argentina).
- CALDERA, Rafael (2015). *Derecho del Trabajo* (Edición Electrónica) AVAL-UCV, Caracas.
- CRACOGNA, Dante (1999). "Aspectos Jurídicos de las Cooperativas de Trabajo en América Latina" en *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, número 33, p. 11. España.
- FAJARDO GARCÍA, Gemma (coord.) (2015). *Empresas Gestionadas por sus trabajadores*, CIRIEC, Valencia.
- GURVITCH, George (2015). *La idea de Derecho Social*, Comares, Granada.
- ITURRASPE, Francisco (2016). "Situación Jurídica de los trabajadores de las Cooperativas y Empresas de Economía Social y Solidaria(...)" en *Revista Zeus*, abril de 2016, Tomo 130, Rosario, Argentina p. 391.
- _____ (1986). *Participación, Cogestión y Autogestión en América Latina*, Tomos I y II, Editorial Nueva Sociedad Caracas-San José.
- RADBRUCH, Gustav (1978). *Introducción a la Filosofía del Derecho*, Fondo de Cultura Económica, México.
- SCHUJMAN, Mario Saúl (2017). *La economía social, solidaria y comunitaria (...)* UNR Editora, Rosario.
- SOSA, Rodolfo (2008). *Concepto y contenido del Derecho Social*, UNLP, La Plata.
- CARTA IBEROAMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA SOCIAL.

Autogestión

Concepto

Mario S. Schujman

El concepto de autogestión es claramente polisémico y se utiliza para aludir a diversos procesos autonómicos individuales o sociales destinado a la autosatisfacción de necesidades, es usado también con frecuencia referenciando procesos históricos ideológicos de procesos transformadores. Sin embargo, debemos aclarar que en este trabajo sólo hacemos referencia a la acotada actividad de un colectivo de trabajadores que toma las riendas de su futuro y produce, y distribuye asociadamente, sustituyendo al capitalista, al patrón por la decisión compartida de esos trabajadores. Tomando como eje no excluyente el funcionamiento de la cooperativa de trabajo asociada.

La Confederación de Cooperativas de Trabajo (2 de mayo de 2015) al proponer su proyecto de Ley de Cooperativas de trabajo, define al “trabajador autogestionado” en ese marco y acentúa aquello que hemos intentado poner de relieve en este trabajo. La diferente naturaleza del trabajo autogestionado, distinto al trabajo en relación de dependencia, y al trabajador autónomo:

El concepto de “trabajador autogestionado” es eje del proyecto, ya que toda regulación que no lo tenga en consideración como un sujeto distinto al trabajador autónomo por un lado y al trabajador en relación de dependencia por el otro, camina al fracaso porque estaría legislando lejos de la realidad.

El trabajador autogestionado se diferencia de ambos, dado que no es autónomo porque debe responder a un orden establecido, pero tampoco es dependiente porque forma parte de un orden que es generado por él mismo.

Reproducimos la conceptualización que hace Paulo Peixotto Albuquerque en el capítulo que sobre el tema escribió en la recopilación de Antonio David Cattani “La Otra Economía”:

Por autogestión, en el sentido lato, se entiende el conjunto de prácticas sociales que se caracteriza por la naturaleza democrática de las tomas de decisión, que favorece la autonomía de un colectivo. En un ejercicio de poder compartido, que califica las relaciones sociales de cooperación entre personas y/o grupos, independientemente del tipo de estructuras organizativas o actividades, dado que expresan intencionalmente relaciones sociales más horizontales (Albuquerque, Paulo Peixotto, 2004:39-40)²⁴⁷.

Nuestro autor puntualiza el *carácter multidimensional del concepto*, que referencia no sólo una simple modalidad de gestión sino “una forma de organización colectiva.

La primera dimensión es social y debe “ser percibida como resultado de un proceso capaz de engendrar acciones y resultados aceptables para todos los individuos y grupos que dependen de ella”.

Remite también a lo económico y *se asienta sobre procesos de relaciones de producción que privilegian el factor trabajo en detrimento del capital*.

247. Paulo Peixotto Albuquerque. “Autogestión” en *La Otra Economía*. Obra que se puede consultar en: http://www.socioeco.org/bdf_fiche-document-769_es.html

Es política cuando reclama que las tomas de decisiones sean *una construcción colectiva que pase por el poder compartido (de opinar y decidir) de modo de garantizar un equilibrio de las fuerzas y el respeto a los diferentes actores*.

Una dimensión técnica da cuenta de *otra forma posible de organización y división del trabajo*. Este autor que nos proporciona la mirada más rigurosa respecto a la autogestión que funda a la economía solidaria brasileña, no deja de hacer referencia a que la práctica social utiliza el concepto de autogestión con *ambigüedad*. Y descarta que pueda ser utilizado sólo a partir del referencial “cooperativo”.

Cita a Defourny (1988), puntualizando que “no existe una definición general de autogestión y la diversidad de concepciones sobre la empresa auto gerenciada entre los científicos es sólo un poco más acotada que entre la opinión pública”.

“Sin embargo, este hecho no impide determinar que, desde su origen, las experiencias autogestionarias siempre estuvieron relacionadas a las luchas de los trabajadores y, principalmente, del movimiento obrero”.

Señala que la ambigüedad estriba fundamentalmente en el intento de ligar el concepto de autogestión a las regresivas formas de organizar el trabajo, a las nuevas formas de utilizar la tecnología, y las relaciones a los requerimientos de la sociedad de mercado, descartando la autogestión como instrumento de lucha, organización y producción de los trabajadores.

En las empresas capitalistas, los principales argumentos a favor de las “nuevas” formas de organización del trabajo, denominadas “autogestión”, neutralizan su carácter de crítica radical porque son presentadas sólo como una técnica gerencial más que posibilita reducir defectos de producción y aumentar la productividad.

Señala que es importante subrayar que la utilización de una retrospectiva histórica no se reduce solamente a un ejercicio lógico de realizar inventarios, sino como factor necesario para comprender la dimensión de un fenómeno social en el contexto de la producción que se construye y se reconstruye incesantemente, haciendo que la vida se reinvente.

El significado de autogestión como una nueva modalidad de gestión autónoma del conjunto social remite a otras formas radicalmente nuevas de organización, no sólo de la economía, sino también de la educación y de la política global. Independientemente de la fragilidad de ese proceso, debe ser entendida como un sistema de organización de las actividades sociales, desarrolladas mediante la acción intencional y convergente de varias personas (actividades productivas, servicios, actividades administrativas), donde las decisiones relativas a los destinos del grupo son directamente tomadas por los participantes, con base en la atribución del poder decisorio a las colectividades definidas por cada una de las estructuras específicas de actividad (empresa, escuela, barrio, etc.).

Coincidiendo básicamente con los puntos de vista que ilustra Paulo Peixotto, queremos señalar algunos aspectos que pudimos constatar en los talleres que realizamos en esta investigación en algunas Cooperativas autogestionadas, que quizás no se puedan generalizar, pero que inducen a pensar que constituye una práctica capaz de introducir mecanismos que cuestionan la mercantilización de los comportamientos inducidos por el mercado.

Pudimos observar y constatar en la Cooperativa Textiles Pigüé, valiosísimos comportamientos para reproducir la vida. La empresa aún en condiciones muy difíciles de mercado, sostiene secciones de trabajo y actividades de extensión a la comunidad que son deficitarias en términos económicos, pero que sin embargo permiten que todos los trabajadores de la cooperativa conserven su trabajo, lo que constituye un objetivo superior a aquel implicado en la elevación del salario.

En diferentes condiciones pero de la misma manera en la Cooperativa de Medios *La Masa* se discute colectivamente las condiciones en las que se puede mantener sin retroceder la publicación del semanario *El Eslabón*, aunque no se a *per se* sostenible, y todos los asociados concuerdan en que constituye la actividad pionera y la carta de presentación de la cooperativa, y la actividad periodísticas que originalmente nucleó a muchos de ellos, por lo que resuelven seguir adelante con su publicación, aunque las condiciones de mercado condicionen la sostenibilidad de la Cooperativa. Resignan intereses y necesidades individuales para sostener aquello que los une y les da una voz ideológica y política.

Estas observaciones entendemos amplían la complejidad del concepto de la autogestión en ese mundo de mayor riqueza que es la “praxis”, una praxis que es transformadora, porque cuando las decisiones colectivas no están impregnadas de individualismo y mercantilismo, la resistencia nos muestra un camino alternativo.

Y es congruente con la conceptualización que Peixotto hace de la Autogestión:

Como proceso abierto y plural que remite a la construcción de relaciones sociales generadoras de diálogo y alianzas a través del reconocimiento de intereses colectivos comunes que trascienden los intereses locales e individuales.

La autogestión, al igual que su antecedente, la participación, no es una meta, sino un camino, un largo y cotidiano camino que se construye dificultosamente, con avances y retrocesos, en un universo en el que cada persona, cada grupo de personas, cada colectivo son planetas que gravitan voluntaria o involuntariamente como factores de poder.

En las relaciones humanas, en las organizaciones y por supuesto en la sociedad es imposible ignorar las relaciones de poder que emergen en cualquier investigación, como factores que coadyuvan o deterioran la construcción de la autogestión.

Informe de la autogestión en Brasil

Daniel Francisco Nagao Menezes²⁴⁸

Introducción

La autogestión es un concepto que surge en Europa dentro de una propuesta de racionalización de la sociedad. Los Socialistas Utópicos, o autores más al centro como Thomas More, proponían la división de la sociedad en comunidades, racionalmente divididas y organizadas económicamente con base en la propiedad colectiva de los bienes. La autogestión defiende la participación directa de todos los involucrados en la producción, ya que tiene como base la existencia de un capital colectivo, pertenecientes a la colectividad.

Al ser transportado a Brasil, y también a otros países de América Latina, la autogestión deja de poseer una naturaleza utópica, de organización de la sociedad ideal y se transforma en una estrategia, un movimiento, contrario a las crisis del capitalismo. Se trata de una alternativa de supervivencia al sistema capitalista instalado en una región de fuertes desigualdades sociales. Este hecho hace que la autogestión no sea un fin en sí mismo, como defendido en su origen europeo, sino como un movimiento político y económico de inclusión y resistencia.

248. Doctor en Derecho Político y Económico por la Universidad Presbiteriana Mackenzie. Profesor del Programa de Postgrado en Derecho Político y Económico de la Facultad de Derecho de la Universidad Presbiteriana Mackenzie. Pos doctorando por la Universidad de São Paulo. Miembro del CIRIEC-Brasil.

Se resalta que, en términos prácticos, las experiencias percusionistas de la autogestión en Brasil surgen aún en el siglo XIX. La primera es llamada Falansterio del Saí, instalada en el norte del estado de Santa Catarina, en medio de la efervescencia mundial de las prácticas sistematizadas por los socialistas utópicos. La segunda experiencia ocurre en el sur del estado de Paraná, la Colonia Cecilia, que surge tras la deflagración de la Comuna de París de 1872, en el calor de las discusiones entre anarquismo y socialismo científico.

En la década de 1990 y principios de la primera década del siglo XXI, se produjo un conjunto expresivo de emprendimientos utilizando el concepto de autogestión, para hacer frente a los efectos deletéreos de una de las recurrentes crisis del capitalismo en nuestro país. La gran mayoría de estos emprendimientos tomaron la forma de cooperativas de producción y en algunos casos, a pesar de constituirse en sociedades de capital, se preservó la noción (o la lógica) de la autogestión. La mayor parte de esas experiencias ocurrió como un intento de recuperar la actividad económica de emprendimientos que se encontraban en estado de (pre) quiebra. Es posible también contabilizar un número expresivo de casos en que los emprendimientos fueron organizados a partir de una masa de población trabajadora que se encontraba desempleada debido a la incidencia de migración industrial de empresas de un determinado sector.

Actualmente se observa el surgimiento, en diversos países sobre todo de América Latina, de fábricas, empresas y otros emprendimientos productivos controlados por trabajadores en la forma autogestionaria.

Así, sus conclusiones parecen converger con las ideas de Guimarães et al. (2002) que por medio de investigaciones sobre emprendimientos productivos autogestionados en el Estado de Santa Catarina, demuestra que en la práctica, son experiencias con características autogestionarias y forman parte de un conjunto de alternativas de gestión contrarias a la heterogestión capitalista, sostenidas en las siguientes acciones anticapitalistas: distribución de poder entre todos los participantes; no división del trabajo entre quien opera y quien ejecuta; ausencia de relación de subordinación; control total o parcial del proceso de trabajo por los trabajadores.

En el análisis de 19 experiencias autogestionarias, demuestran que la organización del trabajo en esos experimentos pasa por significativos cambios, entre los que destacan la desaparición de las jerarquías tradicionales, la burocracia y la organización taylorista del trabajo. Enfatizan también, que el concepto de autogestión encontrado en la literatura es controvertido y diversificado, por lo tanto, ellos la caracterizan como una forma específica y manifiesta de la lucha de clases, al mismo tiempo característica y superación del orden social en su existencia y desarrollo.

Para la delimitación del universo de investigación, es fundamental construir criterios para la definición de los conceptos “recuperación” y “autogestión”. El debate conceptual se basó en los casos concretos que visitó el autor en otra oportunidad y en lo que se refiere a los procesos de autogestión, se concluye que no sería posible identificar criterios para verificar la existencia y la efectividad de la gestión colectiva, lo que sin embargo, percibió la necesidad de establecer criterios e indicadores que proporcionaran pistas sobre el real ejercicio del poder de decisión de los trabajadores asociados.

Creemos que la investigación realizada tiene la potencialidad de exponer el cuadro actual de las experiencias de ERT's (Empresas Recuperadas por Trabajadores) en Brasil, que a nuestro modo de ver, significan una importante estrategia de lucha de la clase trabajadora por el control de los medios de producción. Con este panorama, esperamos ofrecer elementos que contribuyan al fortalecimiento de los casos existentes de ERT's en Brasil y en otros países, además de generar conocimiento para casos que, esperamos, puedan surgir en el futuro.

Sin embargo, tratándose de un informe técnico sobre la situación de la autogestión en Brasil, no se discutirán las divergencias teóricas, optando por la presentación de datos sobre autogestión en Brasil con la inclusión de comentarios críticos al final. Por esta razón, los asuntos serán divididos y presentados individualmente en apartados.

1. Datos generales

Con base en el estudio de la Universidad Federal de Río de Janeiro, fue posible identificar la existencia de 67 ERT's en Brasil, con 11.704 trabajadores. Entre los sectores, el más frecuente, con prácticamente la mitad de los casos (45%) es el ramo de la metalurgia, con treinta empresas; en segundo lugar está la rama textil, comprendiendo once empresas (16%).

A continuación, se destacan nueve empresas en el ramo alimenticio (13%) y siete que actúan en las industrias químicas y de plástico (10%). Por último, las demás empresas están distribuidas en mayor diversidad de ramas de actividades, incluyendo: hotelería, sucroalcoholero, educación, cerámica, papel, calzado, minería y mueble.

En cada región del país, observamos que la mayoría de las ERT's están concentradas intensamente en las regiones del Sudeste (55%) y el sur (32%), que son más industrializadas. Las demás regiones consisten en Nordeste (10%) y Norte (3%). En el Centro-Oeste, no hubo casos registrados.

En cuanto a la situación jurídica del espacio físico (cincuenta respuestas) el 44% alquila el inmueble para la producción, el 36% consiguió comprarlo (del antiguo dueño o de terceros) y el 14% ocupan el espacio (con autorización judicial o como medida de fuerza). También existen casos en que hay concesión de terceros para el mantenimiento de la actividad de la ERT.

En lo que se refiere a la propiedad de la maquinaria, el 66,6% de las ERT's hicieron esa adquisición, mientras que el 19,6% aún la alquilan. También hay una parcela que utiliza la maquinaria por autorización judicial (11,7%) y por concesión de terceros (13,7%). La mayoría de los casos estudiados (46%) se refiere a empresas que tienen decreto fallido, mientras que el 24% de las empresas se enfrenta a un proceso judicial en tránsito (hasta el momento de la entrevista).

En el 26% de los casos, no hubo solicitud de quiebra, sea porque sólo parte del parque fabril fue desactivado, ya sea porque los antiguos propietarios decidieron cerrar las actividades. En apenas dos casos (4%), las empresas llegaron a entrar en concordato y, en consecuencia, los trabajadores impidieron que se dirigieran a la quiebra.

2. Desfasaje tecnológico de los emprendimientos de autogestión

El desfase tecnológico es un problema recurrente en prácticamente todos los emprendimientos del género. En aquellos surgidos a partir de procesos falibles, se espera que así sea por varios motivos. Si las empresas originales están fallando, es muy probable que su patrón de producción esté muy por debajo de lo que sería socialmente necesario, en el sentido clásico de la expresión, es decir, que no esté logrando sostener la competencia en los mercados objetivo de sus productos.

Para empezar, si una empresa entra en proceso fallido por desinterés o mala fe de los antiguos propietarios, eso significa, muy probablemente, que hace bastante tiempo no se hacían inversiones para actualizar la tecnología utilizada. Aunque no ha habido desinterés o mala fe, si la empresa está fallando, se puede suponer, naturalmente, que otra posible razón inmediata para su mal desempeño económico/empresarial

sea una deficiencia del patrón de producción en relación a las prácticas prevalecientes en el mercado: el desfase tecnológico no permite que pueda sostener la competencia.

La ampliación del patrimonio de la empresa resultante de las negociaciones con los acreedores y de las sucesivas acciones de ejecución de embargo de bienes y equipamientos (en general, los mejores y más valorizados) es otro elemento que contribuye a la precarización de las condiciones técnicas de emprendimientos fallidos. Evidentemente, todo ello implica, de la misma manera, deficiencias tecnológicas en el contexto de reanudación de la producción, generando una especie de efecto “desacelerador-desmultiplicador”.

Eludamos ahora un poco la visión dura de la tecnología, que la entiende como una cosa estrictamente rígida, material. También en el contexto de lo que llamamos tecnologías de organización social de la producción (Tosp) verificamos que los emprendimientos de trabajadores dispuestos a recuperar o hacer funcionar su actividad económica por la práctica de la autogestión enfrentan inicialmente, de manera generalizada, dificultades considerables. La propia ineficiencia burocrática, presente anteriormente, agravada por la ignorancia en cuanto a los procedimientos administrativos adecuados en lo que se refiere a la organización y la administración de la producción, también puede ser considerada como componente del hiato tecnológico que tales emprendimientos enfrentan en los momentos iniciales de su funcionamiento.

Este desfase debe reducirse, si no superado, al menos en hipótesis, para que tales emprendimientos puedan al menos sobrevivir en el contexto de una participación regular y no protegida en el mercado. Son dos órdenes de dificultad en este caso. De un lado está la ignorancia sobre los procedimientos del funcionamiento regular de una empresa capitalista, tanto en su ámbito administrativo interno como en sus relaciones con otros agentes del mercado (clientes, proveedores, instituciones de financiamiento, sistema de recaudación de la hacienda, etc.).

Esto es porque los trabajadores que se unen en cooperativas son en gran parte provenientes del suelo de la fábrica, y muchos de ellos con poca calificación hasta en su profesión, ya que cuando la empresa fallida cesa sus actividades, muchos de los más calificados no se interesan en unirse a la cooperativa, pues tienen mayores posibilidades de obtener otra posición en empresas más exitosas y próximas regionalmente. Por supuesto, esa descalificación básica de los que permanecen dificulta su capacidad para participar, esclarecidamente, de otras instancias de actividades profesionales en el emprendimiento, pudiendo incluso no ser de su interés participar en ese nivel, de aquella especificidad del proceso de decisiones sobre el funcionamiento de la empresa.

Se observó que gran parte de las ERT's opera entre los niveles de 50% a 70% de producción en lo que se refiere a la capacidad instalada. Las empresas que afirman trabajar con el porcentaje de capacidad entre 10% y 40% reportan que la operación en esa franja se debe a la existencia de diversas máquinas paradas, con un costo de mantenimiento bastante elevado. Una empresa en crisis opera por debajo del 10% y también está pasando por problemas con costos de producción, además de encontrarse desprovista de capital de giro y de mercado.

Las principales cuestiones relatadas para la baja productividad son: dificultad de inserción del producto en el mercado (21%), falta de capital de giro/crédito (16%), falta de demanda por el producto (13%), falta de materia prima (falta de materia prima) (8%) y de trabajadores especializados (7%), entre otras (26%) que incluyen estacionalidad, problemas de calidad del producto, crisis del sector y planificación.

3. Relaciones internas

Según el análisis de datos de la UFRJ en las ERT's estudiadas, 28 tienen entre cero y cincuenta trabajadores. Doce casos tienen entre cincuenta y cien; 22 casos, entre cien a quinientos y cuatro ERT's cuentan con

más de quinientos. En el marco de la definición del IBGE para el sector industrial (preponderante entre las ERT's) el 60,6% del universo está formado por pequeñas empresas (hasta 99 trabajadores); el 33,3% de empresas medias (cien a 499 trabajadores) y apenas el 6,1% de grandes empresas (más de quinientos trabajadores). Hay 16 casos de empresas que cuentan con más contratistas que socios. En 39 casos, el número de contratados no supera los diez. En 19 empresas, todos los trabajadores son socios o tienen el mismo poder en la empresa.

El estudio observó que el 52% de los entrevistados comparten la idea de que el papel de los supervisores/coordinadores se refiere a la orientación, así como a la coordinación y la organización del trabajo y de las relaciones interpersonales. Sin embargo, el 32% respondió que el papel debe seguir siendo de supervisión y control de la producción (buscando garantizar la calidad del proceso productivo, la planificación y la meta de sector responsable). Se observa que los criterios adoptados por las empresas para elegir a los supervisores/coordinadores son diversos. Entre las opciones, merece destacar conocimiento técnico y/o experiencia (método citado en 22 empresas), lo que demuestra la predominancia de la adopción de criterios de mérito en la elección del trabajador para ocupar el cargo de supervisor/coordinador.

La junta general (AG) es la instancia máxima de decisión de las ERT. Prácticamente todas las empresas encuestadas afirman realizar AG's, con apenas dos excepciones: una empresa que dice que no hay necesidad de asambleas, pues los miembros conversan diariamente y deciden las cosas en el día a día y otra que es una cooperativa de segundo grado, en la cual las AG's ocurren en sus cooperativas afiliadas.

Participan de las AG todos los cooperados y, en algunos casos, también los trabajadores no cooperados. En nuestra investigación tratamos las AG y esas otras reuniones generales no registradas igualmente como AG's, pues nuestro interés consistió en investigar los espacios de debates y decisiones ampliados, independientemente del nivel de formalidad. Con respecto a estas reuniones, se investigaron dos aspectos: la frecuencia de su realización y las decisiones tomadas en ese espacio.

La frecuencia de realización de estos encuentros varía bastante, sin presentar tendencia predominante: el 30% de las ERT's realizan AG's una vez al mes o más; 28%, menos de una vez al mes y más de una al año; 28%, anualmente; y sólo el 6% no respondió. A priori, creemos que la realización de asambleas con mayor frecuencia (al menos una por mes) puede ser indicador de que en esas empresas hay procesos autogestivos más avanzados, pues las informaciones y decisiones serían compartidas con más frecuencia entre el colectivo de trabajadores.

Sin embargo, sería necesario realizar un estudio más profundo para confirmar esta hipótesis. Con pocas variaciones entre los casos estudiados, el Consejo Administrativo (CA) de las ERT's, en general, está compuesto por un presidente, un vice, un secretario y un tesorero. En cuanto al período de mandato, observamos que en el 92% de las empresas (47 ERT's) investigadas, es de dos y cuatro años, con mayor incidencia de tres años (43%, 22 ERT's). Hay un caso en el que no hay un período de mandato definido. En la mayoría de las empresas encuestadas (80%, 41 ERT's), los miembros del Consejo Administrativo mantienen sus cargos por más de un mandato.

Observamos que de manera general había poca rotación en la dirección de las empresas recuperadas, lo que no se debe necesariamente al deseo de sus dirigentes a perpetuarse en el poder, sino a la resistencia de otros trabajadores a asumir los cargos de dirección, a menudo relatada.

La jornada de trabajo en las empresas encuestadas (en el 85% de los casos, 28 ERT's) es casi siempre de 8 horas/día o de 44 horas/semana o algo muy próximo. Es decir, se sigue la jornada estipulada por la CLT. Pero en algunas empresas se constató que a veces hay necesidad de realizar horas extras para atender a las demandas de la producción.

Las empresas que involucran trabajo rural tienen particularidades en ese punto, pues el trabajador del campo tiene autonomía para definir su horario y, en general, recibe de acuerdo con la producción. Una empresa del sector de servicios también presenta una particularidad, pues los trabajadores reciben de acuerdo con las horas trabajadas. En la mayoría de las empresas (34 ERT's, 67%), todos los trabajadores trabajan la misma cantidad de horas al día.

Así como relatado en el caso argentino de ERT's, investigado por Ruggeri et al. (2011), parece haber un mito sobre lo que sería la autoexplotación de los trabajadores de ERT's. Incluso sabiendo que la respuesta a un cuestionario impone sus límites, nuestra vivencia y observación de las ERT's confirman los datos presentados.

Hasta cuando hay una extensión de la jornada de trabajo, es innegable que el ritmo es distinto, una vez que es definido por los propios trabajadores. En cuanto a la remuneración, 49 empresas (96%) relataron retiros diferenciados entre los trabajadores. La principal justificación de los entrevistados para la desigualdad de remuneración es la diferenciación por función. Se afirma que por haber diferentes niveles de responsabilidad, niveles de calificación o simplemente porque el trabajo es distinto en las diferentes funciones, la empresa establece categorías basadas en las funciones para la remuneración de sus trabajadores. Sólo una empresa informó de tener retiradas iguales para todos los trabajadores —una pequeña empresa que en el momento de la entrevista, contaba con sólo siete trabajadores que producían—.

Se añade que la media de la diferencia entre el valor mínimo y el máximo es de 4,76. Por lo tanto, se observa que, aunque existen retiros distintos para las diferentes categorías de trabajadores, esta diferencia no pasa de 5 a 1 en la mayoría de los casos (66%) y rara vez pasa de 10 a 1. La cuestión de la remuneración es uno de los puntos en que los casos brasileños de ERT's más difieren de los casos argentinos. Ruggeri et al. (2011), a ejemplo de otros estudios (Rebón, 2007; Ruggeri, 2009) identificaron que más del 50% de las 205 ERTs argentinas practican retirada igualitaria.

Por otro lado, las dificultades se refieren también a cuestiones relativas a la propia búsqueda de los caminos de la solidaridad y de la autogestión, resaltando aquellos elementos —como relaciones de confianza— que pueden agregar un diferencial positivo en la nueva lógica de funcionamiento profesional del emprendimiento. La primera, más general y la mayor de todas, es la que el trabajador tiene para comprender la nueva situación y sentirse también como propietario del nuevo emprendimiento cooperativo.

Es común el impulso del trabajador recién cooperado de querer tomar el salario al final de la semana de trabajo e ir a descansar dejando atrás los problemas de su cotidiano fabril. Se sabe, sin embargo, que no puede ser así; la remuneración, en ese caso, no es propiamente un salario y no da para ir a casa y desligarse de lo que pasa en el trabajo si el emprendimiento ahora es también suyo. A pesar de que la referencia económica fundamental es todavía el mercado, pues la realización social de los productos de esos emprendimientos continúa siendo hecha a través del mercado, la naturaleza del emprendimiento cambia, al menos cualitativamente.

Al menos, la propiedad no sólo se diluye como pasa a ser de quien trabaja haciendo, por lo tanto, con que las relaciones sociales de producción, ahora, sean otras. Pero atención; es bueno recordar que el principio de la propiedad se diluye, pero no termina. Por lo tanto, en un país donde las concentraciones de renta y de propiedad son tan grandes como en Brasil, la circunstancia de ese fenómeno no debe ser vista a priori como amenaza al sistema, sino de manera sana, por cualquier parámetro de referencia exitosa de capitalismo.

Todos estos elementos muestran que, como ya se mencionó, el patrón de producción social del nuevo emprendimiento, que intenta retomar sus actividades bajo nuevas relaciones de producción, en general

está por debajo de lo socialmente necesario, es decir, por debajo de los patrones capaces de sostener la competencia, al menos en relación al segmento de mercado en que actuaba anteriormente.

Para entender mejor el conjunto de cuestiones que está en juego, tal vez sea conveniente ampliar el enfoque del análisis más allá del trabajo socialmente necesario stricto sensu, o incluso de la actividad de producción como un todo. En este tipo de emprendimiento, como consecuencia de su naturaleza, hay también un desfase inicial en el conjunto de elementos que capacita al emprendimiento a actuar en el mercado y en el que, además del trabajo productivo –fundamental productor de excedente– también se insertan actividades y mecanismos propios de la esfera de la circulación tales como crédito, contabilidad, conocimiento del mercado y relación con él, etc.

El funcionamiento articulado de este conjunto puede ser llamado de patrón de desempeño empresarial, el cual depende de la capacidad de gestión del emprendimiento como un todo. Argumentamos aquí que aquellos elementos que constituyen la capacidad de gestión también están desfasados de las prácticas corrientes de la economía donde actúan los emprendimientos autogestionarios, típicos de nuestra muestra.

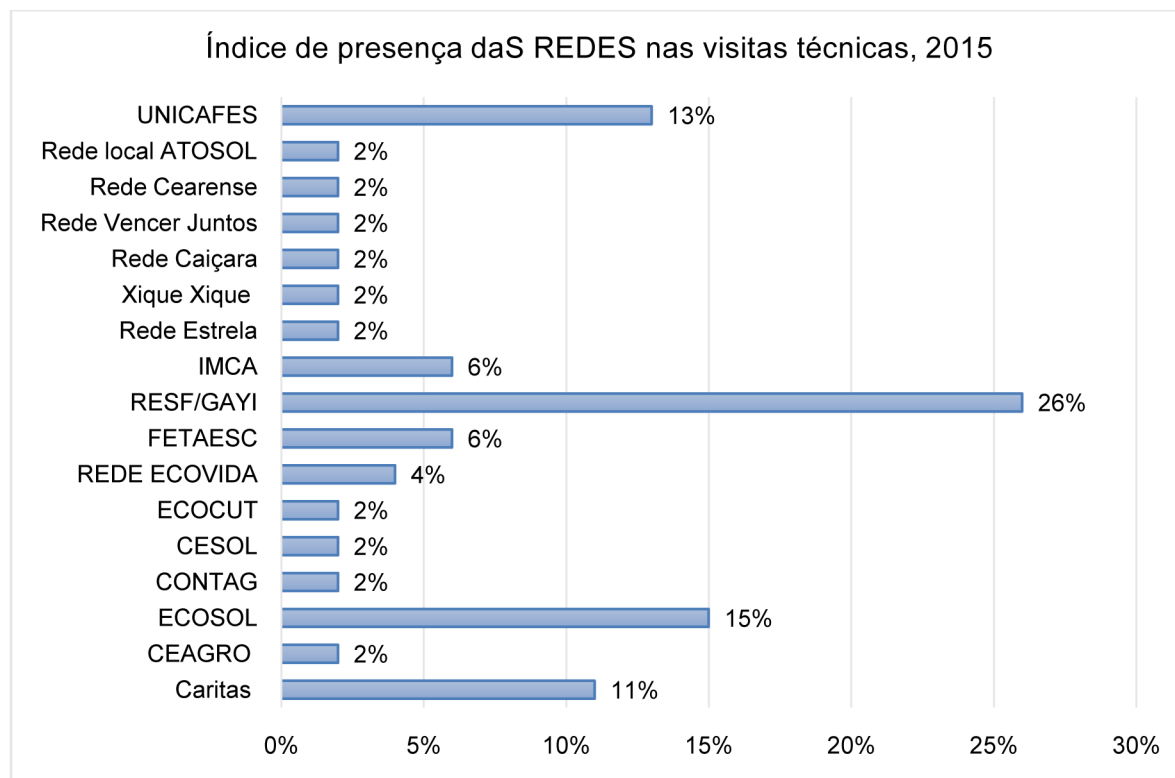
En el relevamiento de la UFRJ, de las 21 empresas que respondieron a cuestiones sobre el perfil de sus trabajadores, identificamos que las mujeres componen el 23% y los hombres el 77%, siendo el 67% constituidos por socios de los emprendimientos y el 37% por contratados. En cuanto a la edad, con una muestra de dieciséis empresas, verificamos que el 46,2% de los trabajadores están en el rango de edad de 36 a 54 años, seguidos del 39% en el grupo de edad de 18 a 35 años, el 12,7% de 55 a 64 años y 19% por encima de 65 años. Sobre la escolaridad, el 26,1% de los trabajadores tienen enseñanza media completa; 19,5%, fundamental completo; 21,7%, fundamental incompleto; El 10% tiene enseñanza superior (considerando graduación y postgrado), poco menos del 3% no cursó la enseñanza básica y dos casos relatados son de analfabetismo.

4. Formación de redes

Es interesante y prometedor observar, sin embargo, que existen algunas iniciativas en el sentido de la creación de economías de red entre emprendimientos de esa naturaleza. Son emprendimientos que se unen para formar una cooperativa de segundo orden o una federación de cooperativas. Algunas de estas iniciativas ya están consolidadas y, se puede decir, han sido muy exitosas.

Operar a través de economías de red, revitalizando el concepto de cooperación, puede constituir una ventaja comparativa contemporánea, pues permite aproximarlas a las prácticas “socialmente necesarias” en las economías contemporáneas. Los principales objetivos de las experiencias verificadas hasta aquí han sido tanto el de ganar escala de operación y usufructuar las economías allí inherentes para poder ampliar sus mercados, como también de escapar de las limitaciones impuestas por las dificultades de operar en la legislación vigente en función del precario reconocimiento institucional de ese, tipo de emprendimiento. Los EES y las entidades visitadas se relacionan, a nivel regional o nacional, con instituciones representativas de sus intereses, que aquí llamamos redes. En las visitas técnicas realizada por la Agencia de Desarrollo Solidario de la Central Única de los Trabajadores (ADS-CUT), se identificaron la presencia de 17 redes de representación regional o nacional en interacción con los EES. Las redes de la pauta feminista RESF y Guayí representan o tienen relaciones con el 26% de los EES visitados. La Red de Salud Mental ECOSOL galvaniza el 15% de la acción representativa. La UNICAFES aparece con el 13% de la representatividad y la red Caritas, ligada al movimiento de la iglesia y de la Educación Popular, consolida el 11% del total de la acción política de la red. El Instituto Morro da Cutia de Agroecología - IMCA figura con una proporción del 6% de la representación y de la acción política.

Las otras redes identificadas presentan una media del 2% de representatividad. Es lo que muestra el gráfico siguiente. Es importante observar, sin embargo, que los informes de las visitas técnicas no agotan la información. Estos porcentajes representan la aparición de esas 17 redes en los discursos y en los documentos de los EES visitados.



Fonte: Relatório-resumo das visitas técnicas Projeto SENAES/MTE nº 004/2012

5. Cuestiones Legales

A propósito, hay que registrar la gran inadecuación, o incluso incompatibilidad, bajo ciertos ángulos, entre la nueva filosofía de funcionamiento del emprendimiento y el aparato legal e institucional en vigor.

Los emprendimientos que intentan superar su situación de bancarrota transformándose a través de la autogestión tienen, además, de enfrentar el desafío y sobrevivir en ambientes institucionalmente inhóspitos a ellas. Por lo tanto, hay varias cuestiones.

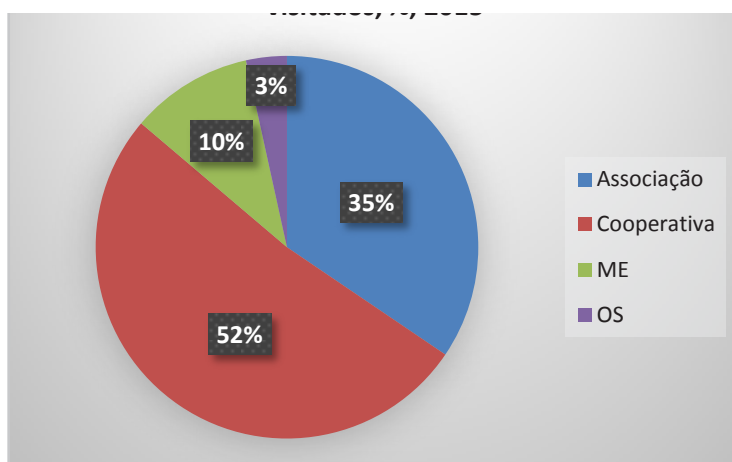
¿Cómo crear facilidades dirigidas para que esos emprendimientos trillen sus propios caminos? ¿Cómo recuperar el retraso de esos patrones –de producción y desempeño empresarial– en relación a lo que se practica usualmente en el mercado o al que se desea practicar? Más que eso: ¿Cómo la práctica de la recuperación puede pavimentar los caminos que desemboquen en el éxito futuro? ¿Cómo trazar, con la práctica autogestionaria, patrones alternativos y eficaces, desde el punto de vista de la producción social, que demarcar así nuevas fronteras de la acumulación económica contemporánea? ¿Cómo crear y cultivar una práctica de democratización y perfeccionamiento constante de los procesos de toma de decisiones, haciéndolos ágiles, eficaces y legítimos? ¿No serían esas prácticas elementos fundamentales para forjar la tan propulsada flexibilidad dinámica, decisiva en el sentido de configurar ventajas dinámicas contemporáneas? ¿Tendría el caso límite de la autogestión, además de consideraciones políticas y morales, la virtud de llenar fuentes de eficiencia económica hasta entonces inexploradas? Las cuestiones de fondo, que están abiertas e implican, distinta y articuladamente, formas de propiedad y modo de gestión.

De la institucionalidad o de la condición jurídica general de los EES visitados por la ADS-CUT, el 52% tenía el estatus de cooperativa, que es en Brasil el modelo jurídico formal de ECOSOL. En una situación de formalización intermedia, tenemos el formato de asociación, en el que se encuadró el 35% de los EES o entidades accedidas. La microempresa (ME) es el formato híbrido entre el cooperativismo, que tiene carácter diferenciado y colectivo, y la economía patrón capitalista, balizada por acciones del SEBRAE y por la política de estímulo al emprendedorismo en el país; el ME aunque individual se aproxima al cooperativismo por su carácter diferenciado frente al Estado. El 10% de los EES utilizan esta herramienta jurídica en sus operaciones comerciales y financieras.

En otro estudio se identificó la predominancia entre las ERTs que adoptaron la forma jurídica de cooperativa (85%), seguida de empresas (10%), asociaciones (3%) y de un caso de comisión de fábrica (2%). Algunas ERT's se formalizaron inicialmente como cooperativas, pero alteraron la forma jurídica para microempresa, por considerar que la cooperativa no dispone de los mismos incentivos fiscales que las empresas.

Por último, apareció entre las formas jurídicas relacionadas el tipo Organización Social, o OS, que tiene un carácter más vinculado a la idea de la base de servicios anteriormente mencionada; El 3% de los EES afirmó utilizar este formato, como muestra el gráfico siguiente:

Formato jurídico dos 23 EES e entidades visitados, % 2015

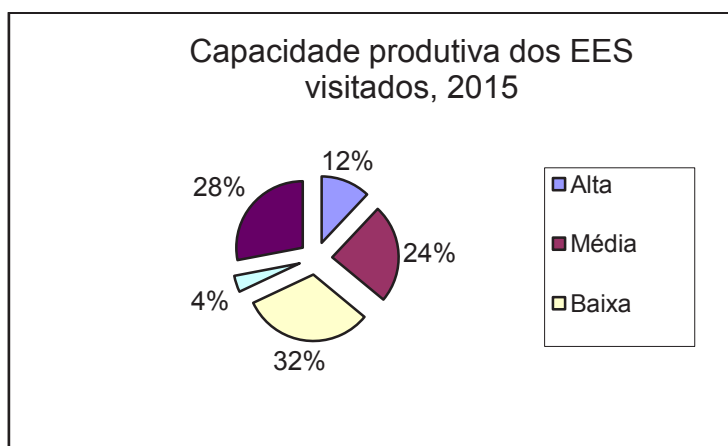


Fonte: Relatório-resumo das visitas técnicas Projeto SENAES/MTE nº 004/2012

6. Capacidad Productiva y Comercialización

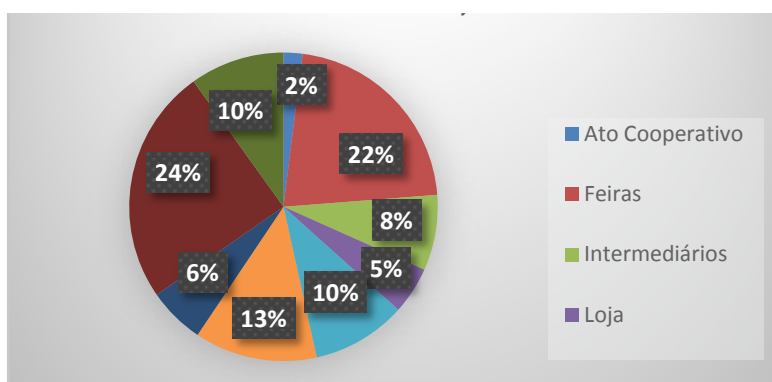
La capacidad productiva de los EES visitados por la ADS-CUT fue medida por la referencia que consideró alta –por encima de 20.000/ mes–; promedio –entre 10.000 y 20.000/ mes–; baja –por debajo de 10.000/ mes–. Es necesario considerar que los contextos visitados eran distintos, cuando se trata de EES singulares la capacidad productiva era normalmente baja, con pocas excepciones. En el caso de la Agroindustria Carraro, por ejemplo, el EES presenta una capacidad productiva media para alta. Aunque el EES se presenta como cooperativa, de hecho se trata de una producción en el ámbito familiar, que congrega relaciones productivas locales. Es, sin embargo, un caso atípico.

Como se puede observar en la proyección gráfica, la mayoría de los EES se clasificó con una capacidad productiva baja (32%), o entre media y alta (28%), o media (24%).



Fonte: Relatório-resumo das visitas técnicas Projeto SENAES/MTE nº 004/2012

Las principales estrategias de comercialización señaladas durante las visitas técnicas fueron las ventas directas e institucionales (24%), las ferias (22%) y el PNAE (13%). En segundo foco aparecen las ventas realizadas con intermediarios (10%) y el PAA (10%), seguido de la estrategia del punto fijo de venta (6%).



Fonte: Relatório-resumo das visitas técnicas Projeto SENAES/MTE nº 004/2012

El acto cooperativo como operación fiscal esencial de la Economía Solidaria aparece dos veces como estrategia para la comercialización.

Para la UFRJ las ERT's tienen como proveedores grandes, medianas y pequeñas empresas. La única empresa que afirmó tener como proveedor una empresa recuperada declaró que esa cuota de participación era muy pequeña en el total de sus compras. De las tres ERT's que respondieron "otros", una se refiere a "agricultores familiares" y las otras dos, a los "propios clientes".

En la caracterización del mercado consumidor de las ERT's, se identificó que 76,4% venden para el consumo intermedio, el 35,2% para el consumidor final y el 15,6% prestan servicios. Al igual que los proveedores, los principales clientes son grandes, pequeñas y medianas empresas. Sólo el 14,3% de las ERT's venden más del 80% de su producción a un solo cliente. Prácticamente la mitad (42,9%) concentra menos del 20% del total de su comercialización en su mayor cliente. En cerca de un tercio de las ERT's, más del 80% de la producción se dirige sólo a tres clientes. Aunque es un índice alto, hay una razonable diversificación de clientes entre las

ERT's, y el principal problema es la dependencia de venta para grandes y medianas empresas, que tienen mayor poder de negociación que las ERT's. Se añade que más de la mitad de las experiencias entrevistadas (59,2%) afirma tener dificultades de comercialización, y la principal de ellas es la fuerte competencia de mercado.

Balance crítico de la autogestión en Brasil

La autogestión posee un carácter multidimensional (social, económico, político y técnico) y se refiere a una forma de organización de la acción colectiva. La autogestión tiene una dimensión social, pues debe ser percibida como resultado de un proceso capaz de engendrar acciones y resultados aceptables para todos los individuos y grupos que dependen de ella.

Su carácter económico se debe a las relaciones sociales de producción, que dan más valor al factor trabajo que al capital. Su aspecto político se basa en sistemas de representación con valores, principios y prácticas favorables y creadoras de condiciones para que la toma de decisiones sea el resultado de una construcción colectiva que pase por el poder compartido (de opinar y de decidir), deforma a garantizar el equilibrio de fuerzas y el respeto a los diferentes actores y roles sociales de cada uno dentro de la organización. En cuanto al aspecto técnico, permite pensar en otra forma de organización y de división del trabajo.

En ese sentido, buscamos entender la percepción de los trabajadores sobre los cambios emprendidos y sus primordiales conquistas con el proceso de recuperación. El principal cambio señalado por los trabajadores fue la ocurrida en las relaciones de trabajo. La mejora en las relaciones laborales estuvo presente en la mayoría de los análisis, especialmente en lo que se refiere al mayor respeto a las opiniones de los trabajadores ya las mayores concientización y responsabilidad de los socios en lo que se refiere al trabajo.

Un número menor de emprendimientos apunta a cuestiones asociadas al éxito financiero, indicando como principal cambio la mayor solidez en el negocio en lo que se refiere al período de la empresa antigua, apuntando mejoría en los procesos, en los productos o en el posicionamiento de la empresa en el mercado. Aún hay indicaciones, entre los principales cambios, de mayores ganancias financieras y aumento del poder adquisitivo de los trabajadores.

Hay indicios en los datos levantados que posicionan esas experiencias en un lugar que está más allá de la mera supervivencia económica, trayendo las perspectivas de un trabajo digno, de una producción comprometida con principios y valores solidarios y la expectativa de que esa construcción sea perenne, dando frutos no sólo para el cuerpo actual de socios de las ERT's, pero también para la comunidad y las futuras generaciones.

La Economía Solidaria es un proyecto en formación. En este sentido, las visitas evidencian fragilidades y desafíos tanto para los actores / productores de la Economía Solidaria (ES), como para los gobiernos en lo que se refiere al marco legal, la gestión y la consolidación de los principios de ES. La comprensión misma y la reproducción de estos principios en los EES y para los nuevos asociados ya se constituyen en un gran desafío para los actores. La ES es un estado de cosas complejo, que exige reflexión y poder de reacción de aquellos que se proponen practicarla.

Entre los desafíos evidenciados en la recolección de datos de las visitas técnicas están la informalidad, cuando parte considerable de los EES singulares y hasta de las redes de representación y comercialización aún no funcionan de manera totalmente formal, y en el límite, el asociativismo es el método híbrido de transitar entre la informalidad y el deseo de formalización, en que el Estado reconoce la asociación como una forma legítima, pero no rigurosamente formal.

Una segunda fragilidad vislumbrada es el débil dominio de la legislación y de las cuestiones tributarias y fiscales; seguimos con la superficialidad de la gestión, en lo que se refiere a los cuatro principios de gestión (planificación, control, organización y liderazgo político). El control es el más frágil y tiene interferencia directa tanto en la fijación de precios, como en la percepción de costo de producción de los EES; y por fin la deficiencia de visión estratégica (inmediatismo).

La sostenibilidad de las redes está muy ligada a los procesos de captación junto al Estado o poder público. El capital de las redes es, en gran medida, la propia historia de la militancia y de las luchas, de la movilización, de la concientización y de la valorización del territorio de actuación, incluye también el nivel de organización, la capacidad de movilización y la profesionalización de los asociados.

Otro punto encontrado es la resistencia y los prejuicios de los sindicatos en relación a los emprendimientos autogestionarios, ya sea por la comprensión de que la autogestión es precarización del trabajo formal o, simple temor de disminución de su influencia política sobre los trabajadores autogestionarios. Frente a los desafíos actuales, el sindicalismo debe cambiar, sobre todo, debe aliarse con fuerzas de la sociedad civil, y frente al proceso en curso de “globalización” construir nuevos lazos de solidaridad.

Puede ser un terreno nuevo para el sindicalismo, implicando una verdadera “revolución cultural”; implica abandonar una cierta concepción de representación y contratación determinantes cuando su objetivo principal era conquistar el monopolio de la contratación en las empresas.

Como construir una contratación colectiva que también asuma los intereses de sectores de la población y de trabajadores excluidos, en diversos campos: vivienda, seguridad social, renta mínima, educación, menores, etc. Esta revolución cultural involucra también las formas de organización del sindicalismo. Así, un sindicato estructurado en las organizaciones verticales de rama difícilmente podrá representar orgánicamente o políticamente el mundo de los que están en el sector informal, en el desempleo, dispersos por el territorio. Esto exige un salto de calidad enorme: considerar su organización al nivel territorial. Articular la dimensión del territorio y la de la organización interprofesional. Diríamos: articular el sindicato ciudadano con el sindicato orgánico.

Bibliografía

- GUIMARAES V. N., KOROSUE A. *Empreendimentos Autogeridos: um estudo exploratório - descritivo nos setores secundários e terciários de Santa Catarina*. Relatório de Pesquisa, Pibic/CNPQ. Florianópolis, agosto de 2002.
- CHEDID HENRIQUES F. et al. "As empresas recuperadas por trabalhadores no Brasil - Lições de um mapeamento nacional". In Ardor F. *Extensão e políticas públicas: o agir integrado para o desenvolvimento social*. Rio de Janeiro, Editora UFRJ, 2015, pp. 141-164.
- REBÓN J. *La empresa de la autonomía: trabajadores recuperando la producción*. Buenos Aires, Colectivo Ediciones/Picasso, 2007.
- RUGGERI A (org.). *Las empresas recuperadas: autogestión obrera en Argentina y América Latina*. Buenos Aires: Editorial de La Facultad de Filosofía y Letras/ Universidad de Buenos Aires, 2009.
- RUGGERI A. et al.(org.). *Las empresas recuperadas en La Argentina: informe del tercer relevamiento de empresas recuperadas por sus trabajadores*. Buenos Aires, Ediciones de la Cooperativa Chilavert, 2011.
- VIEITEZ C., DAL RI N. *Trabalho associado*. Rio de Janeiro, DP&A, 2001.

Distinción entre trabajo en relación de dependencia, trabajo autónomo y trabajo autogestionario

Resulta necesario aclarar las diferencias existentes entre las mentadas formas de trabajo, principalmente a los fines de poder determinar qué colectivo de trabajadores se encuentra comprendido en uno y otro grupo, y con ello, poder precisar en la mayor medida posible un potencial ámbito de aplicación para la Carta Iberoamericana de los Derechos de los Trabajadores y las Trabajadoras de la Economía Social Solidaria.

A tales fines, cabe señalar que no ingresaremos en un análisis profundo de la temática, ni desarrollaremos *in extenso* las distintas formas de labor citadas en el epígrafe del presente trabajo, sólo expondremos los principales elementos que podrán ser utilizados para la diferenciación del trabajo dependiente, autónomo y autogestionario, mencionando además algunas cuestiones puntuales sobre el tema que nos parecen relevantes.

Ciñéndonos al mentado objetivo, podemos comenzar por señalar que el *trabajo dependiente* debe ser determinado por la legislación y prácticas internas de cada país, aunque siempre de conformidad con las directrices establecidas en la legislación internacional.

Bajo dichas directrices, el trabajo dependiente debería ser determinado principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y a la remuneración del trabajador, independientemente de la formalidad que la contratación entre las partes (trabajador y empleador) o con terceros pudiere revestir.

En este sentido, el *trabajo dependiente* puede ser caracterizado por una serie de indicios que hacen a su existencia, tales como

el hecho de que el trabajo: (a) se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador”²⁵⁰.

Más allá de la exposición de los mentados elementos, que hacen a la caracterización, delimitación y determinación del *trabajo dependiente* (y a su distinción del *trabajo autónomo* y *autogestionario*) y con el objetivo de intentar definir un posible ámbito de aplicación de la Carta Iberoamericana de los Derechos de los Trabajadores y las Trabajadoras de la Economía Social Solidaria, consideramos importante resaltar dos cuestiones en materia de tendencias en la conceptualización del *trabajo dependiente*, y que hacen principalmente a su abarcabilidad.

249. Universidad Nacional de Córdoba.

250. Recomendación 198 OIT “Sobre Relación de Trabajo”, año 2006, II “Determinación de la existencia de una relación de trabajo”, art. 13.

Estas cuestiones resultan significativas en la medida en que, el límite en la abarcabilidad del *trabajo dependiente*, constituirá obviamente el límite en el ámbito de aplicación de la normativa que rija el *trabajo autónomo* y *autogestionario*.

La primera de ellas es destacar que uno de los elementos que más fuerza ha tomado en los últimos tiempos en la doctrina internacional respecto de la determinación de la existencia de una relación de trabajo dependiente, y que es utilizado cada vez con mayor frecuencia en las sentencias de los distintos Tribunales en los diferentes países, es el de *la incorporación de la persona que trabaja en la empresa*²⁵¹.

A nuestro modo de ver, la utilización de este elemento conceptual como principal herramienta a los fines de determinar la existencia de una relación laboral dependiente constituye un significativo avance en materia laboral, debido a que de dicho modo, el Derecho del Trabajo podría brindar tutela a las personas que trabajan en el marco de algunas relaciones laborales, que de otra manera²⁵², hubieran quedado fuera de su órbita regulatoria y de su paraguas protector, tal lo que por ejemplo ocurre con las *formas atípicas de trabajo*²⁵³ en las cuales la dependencia aparece, cuanto menos, desdibujada. Consideramos que de tal manera, el Derecho del Trabajo contribuiría a la promoción de la *justicia social*²⁵⁴.

La otra cuestión que queremos destacar respecto a la determinación de existencia de una relación de trabajo dependiente, a su diferenciación con las formas de *trabajo autónomo* y *autogestionario*, y por lo tanto a su potencial ámbito de aplicación, es la proposición de un sector de la doctrina internacional de poner en relevancia la *dependencia económica* como criterio del contrato de trabajo, lo cual, además, podría constituir una importante solución a la cuestión de la abarcabilidad del derecho del Trabajo, a *simplificar la legislación laboral, al mismo tiempo que permitiría indexar el grado de protección del trabajador a su dependencia*²⁵⁵.

El trabajo autónomo, por su parte, puede ser definido por contraposición al trabajo dependiente y se caracteriza por el desarrollo de la actividad de la persona en beneficio propio, con sus propios medios materiales e inmateriales, sin una marcada subordinación.

251. Villasmil Prieto, Humberto. "Pasado y presente del Derecho Laboral Latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo", en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Volumen 22, junio de 2016, pp. 220 a 245.

252. Por ejemplo tomando los viejos criterios de constatación de las notas típicas de la dependencia técnica, jurídica y económica, como indicio de la determinación de la existencia de relación laboral dependiente.

253. La denominación de *atípica* pertenece a OIT y fue utilizada en su Programa de Iniciativa del Centenario Relativa al Futuro del Trabajo. Al respecto véase Fenwick Colin, Kucera David, Curtis Karen, Lapeyre Frédéric, Tchami Guy, Stavakis Costas, Hunter David, Markadent Philippe. "Un futuro lleno de retos para las relaciones de trabajo: ¿Es momento de consolidar o de buscar alternativas?", en *Tercera nota informativa del Programa de Iniciativa del Centenario Relativa al Futuro del Trabajo*, publicado en el sitio web oficial de OIT. Año 2016. Dentro de las formas atípicas de trabajo, a modo de ejemplo podemos mencionar las *ocupaciones transitorias u ocupaciones por encargo* (v. gr: Uber), el trabajo *tecnológico calificado*, el trabajo *no remunerado*, que veremos más abajo, o el empleo ambiguo.

254. Guy, Rider. Memoria del Director General, *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo 104ª reunión, año 2015, Informe I, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza (impreso), (web pdf). Sostiene el autor que el fin de justicia social, fue el objetivo primordial de los fundadores de la OIT y la base de su actuación, el cual no ha sido modificado en cien años, y particularmente en nuestros días cobra una significativa relevancia y actualidad debido a las transformaciones económicas, sociales y políticas que atraviesan nuestra sociedad. *Los resultados concretos que se obtengan, independientemente de la forma que puedan revestir, deberán definir orientaciones prácticas para la OIT, en particular sobre la manera de promover esa causa.*

255. Supiot, Alain. "El debate sobre la reforma del Código de Trabajo Francés: Cuando el derecho laboral es un *obstáculo*", en *Le Monde Diplomatique*, Edición número 220, octubre de 2017, accedido el 05/12/17 del sitio web <http://www.eldiplo.org/archivo/220-la-ideologia-de-la-represion/cuando-el-derecho-laboral-es-un-obstaculo?token=&nID=1>

El trabajo autogestionario, que es llevado a cabo en el marco de la economía *social solidaria*²⁵⁶ se caracteriza por tres de los rasgos fundamentales:

1. El sujeto social como actor principal: en el trabajo autogestionario se considera al ser humano como un sujeto social y no como un ser individual y aislado que busca sólo el beneficio propio,
2. Lógicas de producción específicas: el objetivo principal del trabajo autogestionario *no es la acumulación privada del capital sino la reproducción de la comunidad y la permanencia del planeta en el tiempo*, teniendo como fin primordial la solidaridad, la ayuda mutua, la acción colectiva, la cooperación, equidad y el desarrollo del ser humano, todo ello por sobre la ganancia que se pudiera obtener, aunque ésta última constituye también uno de sus fines
3. Dinero, modos de producción o intercambios alternativos: siempre otorgando mayor valor al carácter moral del proceso de intercambio, con miras al fortalecimiento de las comunidades participantes en un contexto de mercado solidario²⁵⁷.

En definitiva consideramos que, a los fines de la delimitación de un posible ámbito de aplicación de la Carta Iberoamericana de los Derechos de los Trabajadores y las Trabajadoras de la Economía Social Solidaria, la diferencia entre estas formas de labor debe estar dada:

1. En el *trabajo dependiente*, por la *inserción del trabajador en la empresa y la dependencia económica* como elementos conformadores del colectivo que esta forma de labor debe abarcar;
2. En el *trabajo autónomo* por el desarrollo de la actividad de la persona en beneficio propio, con sus propios medios materiales e inmateriales, sin una marcada subordinación;
3. En el *trabajo autogestionario*, por elementos de las dos formas de trabajo anteriores sumados a algunos propios que hacen a su esencia: puesto que si bien existe cierta autonomía en la prestación de tareas o realización de actividades por parte de la persona que trabaja, existe también una *inserción del trabajador* en el modelo o esfera de organización del trabajo en el que se desarrolla, pero además, se presenta también un mayor énfasis en el logro del bien común o social y en el mejoramiento de la calidad de vida para un cierto grupo de personas, a diferencia de lo que ocurre en el *trabajo autónomo*, en donde si bien dicho fin no constituye su objetivo principal, limitándose dicho objeto a la supervivencia o al modo de ganarse la vida de una persona o grupo de personas en forma independiente.

Trabajo formal e informal, criterios de diferenciación

A lo largo de los años, los diferentes países han utilizado una gran diversidad de criterios, tanto conceptuales como estadísticos, a la hora de diferenciar el trabajo formal del informal.

Dentro de los mentados criterios, algunos países utilizaban *la registración o falta de registración de la empresa* en los diferentes los organismos tributarios, impositivos, previsionales y/o de seguridad social pertinentes.

256. Desde OIT cuando se habla de *economía social y solidaria* se refiere a las *empresas y organizaciones, en particular las cooperativas, sociedades mutuales, asociaciones, fundaciones y empresas soc., que específicamente producen bienes, servicios y conocimiento y a la vez persiguen objetivos económicos y sociales y promueven la solidaridad*, resultando este último su fin primario. Fonteneau Bénédicte, Ob. cit., pp. 6, 25, 128.

257. Barkin David, Escorcía Roberto, Lemus Paola, *Economía social solidaria: sujeto económico, lógicas de producción y dinero alternativo*, XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, Año 2009.

Otros países, por su parte, se alejaron del mentado criterio y utilizaban el de *organización jurídica*, criterio según el cual, incluían dentro del trabajo informal a las empresas que no estuvieran organizadas formalmente en sociedades, conforme los requisitos que la propia normativa interna del país estableciera para ello.

Por su parte, otros países utilizaban criterios de diferenciación tales como: el tamaño de la empresa, la contabilidad (incluyendo dentro del trabajo informal el llevado a cabo en empresas que no llevaban su contabilidad en forma completa), o la escala de producción (variando el concepto de formalidad o informalidad en el empleo según la dimensión de la producción de la empresa).

Por otro lado, algunos países incluían dentro del empleo informal al trabajo cuya producción era destinada para consumo del propio hogar, mientras que en otros, dicho trabajo era excluido tanto del concepto como de las estadísticas del trabajo informal. Similar a ello lo que ocurría con el trabajo agropecuario.

Además de lo expuesto, algunos países incluían dentro del trabajo informal a las actividades profesionales o técnicas; y/o al trabajo doméstico no asalariado; y/o al trabajo llevado a cabo fuera del establecimiento y/o a domicilio, mientras que en otros países dichas actividades o formas de realización de las mismas, no formaban parte del trabajo informal.

También, podemos decir que algunos países sólo incluían dentro del concepto y estadísticas del trabajo informal la actividad principal de quien lleva a cabo sus tareas, excluyendo las actividades secundarias que dicho trabajador pudiera haber realizado, mientras que en otros países, dicho trabajo informal, aunque secundario, era incluido conceptual y estadísticamente dentro del empleo informal.

Por último, podemos agregar que algunos países sólo incluían dentro del empleo informal el trabajo llevado a cabo en zonas urbanas o a las empresas que desarrollaban sus actividades en dichas zonas, excluyendo de tal concepto y estadísticas el empleo el realizado en zonas rurales.

Cabe agregar además que los criterios expuestos que utilizaban los diferentes países tanto a la hora de conceptualizar el trabajo informal como a la hora de valorarlo estadísticamente, no eran puros, sino que generalmente existía una combinación de los mismos, lo que llevaba a la existencia de una mayor heterogeneidad de criterios y a una mayor dificultad a la hora de llevar a cabo comparaciones entre los distintos países²⁵⁸.

En virtud de lo expuesto, y a los fines de lograr una homogeneización del estudio del trabajo informal y una armonización de los conceptos y datos estadísticos por parte de los diferentes países, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), en la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo llevada a cabo en el año 1993, adoptó la *Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal* (en adelante Res 15ª CIET) estableciendo como norma conceptual y estadística la integración del *sector informal* de acuerdo a los criterios de *organización jurídica, propiedad y contabilidad* que, como vimos, utilizaban algunos países.

En este orden de ideas, la OIT recomendó que, a los fines estadísticos y conceptuales, el *sector informal* debía estar integrado por las empresas, unidades de producción o unidades económicas que no estuvieran constituidas en sociedad, es decir, que carecieran de entidad legal separada e independiente de su/s propietario/s, y que no llevaran una contabilidad completa²⁵⁹.

258. La información expuesta hasta aquí ha sido extraída del *Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal: La medición de la informalidad*. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, Primera Edición, Impreso por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, Italia, año 2013 (print) (web pdf).

259. Véase Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal, 15ª Conferencia Internac. de Estadísticos del Trabajo, OIT 1993.

Además, en la mentada Resolución, entre otros aspectos se dispuso:

1. Distinguir el tipo de empresas que integraban el *sector informal* de las empresas de personas que trabajaban por cuenta propia.
2. Excluir del sector informal los servicios personales y domésticos no remunerados proporcionados por los miembros de un mismo hogar para uso final propio o para el consumo de otro hogar.
3. Establecer la inclusión de las actividades agrícolas en el ámbito del “sector informal” siempre que fueran realizadas por empresas de hogares y cumplieran con los criterios de la definición del *sector informal* (definición que veremos más abajo), pero agregando que dichas actividades debían medirse por separado.
4. Incluir también en el sector informal las actividades o empresas en zonas rurales.
5. Y respecto de los Servicios profesionales y técnicos, y de los trabajadores que prestaren tareas o servicios fuera del establecimiento, se resolvió que éstos deberían ser incluidos o excluidos del concepto y estadísticas del *sector informal* conforme cumplieran con los requisitos de la definición de dicho sector. Cabe señalar además que en la mentada Resolución nada se dispuso respecto de los Trabajadores domésticos asalariados, dejándose en libertad a cada país la posibilidad de incluirlos o no, aunque como veremos más adelante, luego fueron excluidos en la 17ª CIET.

Sin embargo, y más allá de los esfuerzos realizados por la OIT, los problemas de comparabilidad en el *sector informal* continuaban debido a que algunos países aún basaban sus estadísticas en definiciones nacionales del mentado sector desarrolladas antes de 1993, o sus estadísticas no estaban en plena conformidad con la definición internacional adoptada por la Resolución de la 15ª CIET, y aun cuando lo estuvieran, no resultaban estrictamente comparables de un país a otro porque las definiciones internacionales fueron adaptadas por cada país a las diferentes circunstancias que debía atravesar.²⁶⁰

A modo de ejemplo, dentro de la Región Iberoamericana, Brasil y México incluían dentro del sector informal a las empresas no constituidas en sociedad, con menos de seis asalariados y que no llevaban una contabilidad completa, excluyendo de dicho sector a la agricultura. Panamá, por su parte, incluía empresas no constituidas en sociedad con menos de cinco asalariados, excluyendo también la agricultura. En Perú, el mentado sector comprendía las unidades productivas de los hogares, las no constituidas en sociedad y las que no estuvieran registradas en la administración tributaria, excluyendo del sector a las cuasisociedades, la actividad agropecuaria y los hogares con servicio doméstico.²⁶¹

260. Las diferencias principales en los conceptos sobre los cuales deben basarse las estadísticas recaían en *las diferencias en las ramas de actividad económica cubiertas, especialmente la inclusión o exclusión de las actividades agrícolas; las diferencias en los criterios utilizados para definir el sector informal, por ejemplo, el tamaño de la empresa o establecimiento frente a la ausencia de registro de la empresa; diferentes tamaños utilizados para el criterio de tamaño de la empresa o establecimiento; la inclusión o exclusión de los trabajadores domésticos asalariados en hogares, o de los productores de bienes exclusivamente para uso final propio de sus hogares; La inclusión o exclusión de las personas ocupadas en un trabajo secundario en el sector informal; la inclusión o exclusión de las personas que participan en las actividades técnicas o profesionales.* Véase Manual, ob. cit.

261. Comisión económica para América Latina y el Caribe, *Medición de la economía informal en las cuentas nacionales del Perú*, Montevideo, octubre de 2009, Accedido de https://www.cepal.org/deype/noticias/noticias/8/37358/2009_ID37358_PE_MFajardo_3-6.pdf

En la citada Resolución también fue conceptualizado el *sector informal*²⁶², aunque dicha definición fue basada principalmente en las características de las empresas o unidades de producción que podían ser incluidas en el mencionado sector. Es decir, se adoptó una definición del *sector informal* desde el punto de vista de la empresa, más que desde las características de los empleos de las personas ocupadas en dichas empresas (el punto de vista del trabajo), lo cual llevaba a que las personas ocupadas en unidades de producción fuera de dicho ámbito quedaran excluidas de la definición internacional del *sector informal*, sin importar cuán precaria fueran sus condiciones de trabajo²⁶³.

La mentada definición además fue criticada porque podía dejar fuera del espectro del sector informal: a personas dedicadas a actividades en muy pequeña escala y/o en empleos independientes ocasionales, a actividades que se encontraban en la frontera entre el empleo independiente y empleo asalariado. También dicha definición fue cuestionada porque podía dejar fuera de su espectro diferentes formas de empleo no convencional, tales como el trabajo fuera del establecimiento, atípico, alternativo, ocasional, precario, etc.

Por lo expuesto, y tras arribar a la conclusión respecto de que la definición de “sector informal” no abarcaba la totalidad de las actividades que pudieran ser llevadas a cabo en el citado sector y teniendo en cuenta que luego de la 15ª CIET aún existía una gran disparidad en los criterios conceptuales y estadísticos que los diferentes países utilizaban para medir el *sector informal*, en el año 1997 se creó el Grupo de Expertos sobre Estadísticas del Sector Informal (el grupo Delhi) con el objetivo de armonizar las definiciones y criterios nacionales utilizados por los diferentes países.

El mentado grupo de expertos resolvió que debido a que resultaba imposible armonizar plenamente los diferentes criterios nacionales, cada país podía continuar difundiendo sus datos de acuerdo a sus propias definiciones, pero a los fines de mejorar la comparabilidad internacional, debían difundir también datos conforme una subcategoría del *sector informal* que debería ser conformada de manera uniforme conforme ciertas recomendaciones que podemos resumir en las siguientes:

Como medida de inclusión de una actividad dentro del *sector informal* era necesario tener en cuenta el criterio de *organización jurídica de la empresa*, incluyendo de tal modo en el mentado sector a las empresas que no se encontrasen constituidas en sociedad, que no llevasen una contabilidad completa y cuya producción, al menos en parte, estuviere destinada al mercado (con lo que quedarían excluidas del citado sector las empresas o unidades económicas cuya producción estuviere destinada al uso exclusivo del propio hogar).

Se estableció además que, respecto al tamaño de la empresa, era menester diferenciar por separado las empresas que tuvieran menos de cinco trabajadores asalariados de las que tuvieran más de dicha cantidad²⁶⁴.

262. Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal, adoptada por la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (28 de enero de 1993). *El sector informal puede describirse en términos generales como un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo —en los casos en que existan— se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales.*

263. Cabe agregar también que en la mentada Resolución (en su párrafo 11) también definió al “empleo en el sector informal”, haciendo referencia a los empleos en las empresas del sector informal.

264. En empresas con establecimientos múltiples el límite estaría dado por el mayor establecimiento.

Además, se recomendó que los países que utilizaban el criterio del tamaño de la empresa debían separar también las empresas registradas de las no registradas y los países que utilizaban el criterio de la falta de registración de la empresa debían separar entre empresas de más y menos de cinco trabajadores asalariados.

Se incluyó también una recomendación respecto a que los países que incluyeran las actividades agrícolas debían además proporcionar en forma separada las cifras entre dichas actividades y las que no lo eran.

Asimismo, se recomendó que los países incluyeran a las personas que ejercieran actividades profesionales o técnicas si tales actividades cumplían con los criterios de la definición del “sector informal”. Se pidió además que los servicios domésticos remunerados, salvo que fueran prestados por asalariados, debían ser incluidos en las estadísticas, y que todos los países debían además proporcionar cifras por separado sobre las actividades del sector informal llevadas a cabo fuera del establecimiento o a domicilio.

Además, se estableció que los diferentes países debían brindar información por separado respecto del trabajo informal llevado a cabo en zonas rurales y urbanas. Por último se recomendó incluir dentro del “sector informal”, a las actividades secundarias que el trabajador pudiera realizar.

Respecto a las deficiencias que la definición de “sector informal” podía tener debido a las actividades que podían quedar fuera de dicho concepto, en el año 2001, el mencionado grupo de expertos junto a la Red Global de Mujeres en Empleo Informal Globalizado y Organizado (WIEGO) y a otros usuarios de estadísticas, recomendó que la definición y los criterios de medición del *sector informal* o del *empleo en el “sector informal”* debían ser integradas además con una definición y criterios de medición del propio “*empleo informal*”, el cual abarcaría las actividades o labores que, aunque informales, podían ser llevadas a cabo fuera del sector informal²⁶⁵.

Con posterioridad, en el año 2002, la Conferencia Internacional del Trabajo en su 90ª Reunión definió a la *economía informal*²⁶⁶, como la que comprende *todas las actividades, labores y unidades económicas que no se encuentran incorporadas en los sistemas registrales formales (o que están registradas en forma deficiente)*²⁶⁷, definición a la cual se agregaron las actividades *que no son cubiertas por la legislación, lo que significa que las leyes no se aplican o que desalientan el cumplimiento porque son inadecuadas, o implican procedimientos lentos y pesados o costos excesivos*²⁶⁸, de este modo, ambos conceptos, *sector informal* y

265. “El empleo en el ‘sector informal’ y el ‘empleo informal’ son conceptos que se refieren a diferentes aspectos de la ‘informalización’ del empleo y para diferentes objetivos de formulación de políticas. Los dos conceptos no son intercambiables pero ambos son útiles para describir y analizar la informalidad y por consiguiente, se complementan entre sí. Los usuarios de las estadísticas tienden a confundirlos, porque no son conscientes de las diferentes unidades de observación involucradas: por una parte, las empresas y por la otra, los empleos”. *Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal: La medición de la informalidad*. Organización internacional del Trabajo (OIT), Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, Primera Edición, Impreso por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, Italia, año 2013.

266. Término acuñado en las *Conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal*, de la Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, 90.ª reunión, año 2002.

267. Pérez Felicioni Nicolás. *Economía Social y Formalización: Caminos Hacia el Trabajo Decente*, en *Programa de promoción de la formalización en América Latina y el Caribe (Forlac)*, Oficina de actividades para los trabajadores (Actrav). OIT, Lima, Perú. Año 2013. P. 4. En cita a las Conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal, Conferencia Internacional del Trabajo, 90.ª reunión, 2002.

268. Fonteneau Bénédicte, Neamtan Nancy, Wanyama Fredrick, Pereira Morais Leandro, De Poorter Mathieu, Borzaga Carlo, Galera Giulia, Fox Tom, Ojong Nathaneal. *Economía social y solidaria: nuestro camino común hacia el trabajo decente*, coordinación: Di Meglio Roberto (OIT Ginebra), Gasser Martin (CIF OIT Turín), DIOP Coumba (CIF OIT Turín), respaldo a la segunda edición de la Academia sobre Economía Social y Solidaria, del 24 al 28 de octubre de 2011, Montreal, Canadá, p. 34.

empleo informal fuera del sector informal, se encontrarían abarcados en el de “economía informal”²⁶⁹. Luego, en el año 2003, la Decimoséptima Conferencia de Estadísticos del Trabajo (Res 17ª CIET) aprobó una serie de directrices como una norma estadística internacional, la cual complementa la Res 15ª CIET y a su vez define un *vínculo coherente entre el concepto de empleo en el sector informal basado en la empresa y el concepto más amplio del empleo informal basado en el empleo*²⁷⁰.

Conforme el párrafo 3 de las directrices de la Res 17ª CIET se definió al “*empleo informal como el número total de empleos informales, realizados ya sea en las empresas del sector formal, en las empresas del sector informal o en hogares, durante un período de referencia determinado*” y se estableció que el empleo debe clasificarse según su situación (trabajadores por cuenta propia, empleadores, trabajadores familiares auxiliares, asalariados y miembros de las cooperativas de productores) y según su naturaleza (formal o informal). Por otro lado, en dicha oportunidad, la definición incluyó empleos informales de los asalariados, distinguiendo las situaciones “de derecho” con las de facto que en estos casos pudieran presentarse²⁷¹.

También, conforme se resolviera en la mentada oportunidad, el empleo informal se compone de:

- a) *Trabajadores por cuenta propia y empleadores que trabajan en sus propias empresas del sector informal*, es decir, empresas de hogares que no están constituidas en sociedad, con al menos una parte de la producción destinada al mercado, que no están registradas o en que el número de asalariados es reducido (por ejemplo, menos de cinco asalariados);
- b) *Todos los trabajadores familiares auxiliares*;
- c) *Los asalariados que ocupan empleos informales*, es decir, los asalariados que no están protegidos por el derecho del trabajo o cubiertos por la seguridad social como asalariados o que no tienen derecho a otros beneficios del empleo como vacaciones anuales pagadas o licencia por enfermedad;
- d) *Los miembros de cooperativas de productores informales* (no constituidas como entidades legales);
- e) *Los trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el uso final propio de su hogar* (si están ocupados), más allá de quienes a su vez pudieran formar parte del empleo informal fuera del sector informal²⁷².

269. Igualmente la 17ª CIET se opuso a la utilización del término ‘empleo en la economía informal’, resolviendo que sería mejor presentar por separado las estadísticas del sector informal y las del empleo informal.

270. Manual.

271. Una importante cuestión de definición es la posible discrepancia entre la formalidad de una situación de trabajo y la realidad. A veces, ciertos asalariados a pesar de estar protegidos por la legislación laboral y por la seguridad social, con derecho a las prestaciones de empleo, etc., en la práctica, no están en condiciones de reclamar sus derechos porque los mecanismos para asegurar el cumplimiento de las normas existentes son insuficientes o deficientes. Tampoco se aplica la reglamentación cuando los asalariados aceptan renunciar a sus derechos porque prefieren recibir más salario para llevar a casa en lugar de aportar para la protección jurídica y social. Por estas razones, la definición en las directrices de la 17ª CIET de los empleos informales de los asalariados se aplica no solo a las situaciones de empleo que son informales de jure (‘de derecho’) sino que también a situaciones de empleo que son informales de facto (‘en la práctica’). Véase Manual.

272. El cual comprende “a los asalariados que ocupan empleos informales en empresas del sector formal o los trabajadores domésticos informales empleados por los hogares; Trabajadores familiares auxiliares que trabajan en las empresas del sector formal; Trabajadores por cuenta propia dedicados a la producción de bienes exclusivamente para uso final propio de su hogar, si están ocupados de acuerdo con la definición de empleo de la 13ª CIET”.

Otras cuestiones que fueron dispuestas en la mentada Resolución, son:

1. la inclusión dentro del “empleo informal” de todos los trabajadores fuera del establecimiento independientemente de su clasificación en la situación en el empleo.
2. La inclusión de la “economía no observada”²⁷³ dentro del concepto y estadísticas del “empleo informal”.

Posteriormente a ello, ya en el año 2013, la OIT publicó un manual estadístico muy completo sobre el sector y el empleo informal como una guía técnica para las oficinas nacionales de estadística sobre dichos temas, detallando los procesos, métodos de recopilación de datos y criterios estadísticos internacionales actuales sobre el empleo en el sector informal que habían sido adoptadas por Res 15ª CIET en 1993, así como las directrices sobre el empleo informal adoptadas por la Res 17ª CIET en 2003.

Relevamiento de trabajadores de la Economía Social y Solidaria, con especial referencia a las ramas de la producción en las que desarrollan sus actividades y su importancia relativa en el universo del empleo del país

A pesar de algunos intentos de homogeneización²⁷⁴ existe una significativa variedad de criterios para medir y valorar estadísticamente la economía social y solidaria (ESS)²⁷⁵, junto a una escasez de estadísticas fiables en la materia²⁷⁶.

Por tal motivo, aunque las cooperativas constituyen sólo un sector de las empresas y/u organizaciones que forman parte de la ESS, consideramos al trabajo cooperativo como la herramienta más eficaz y confiable de medición a los fines de aproximarnos a la realidad del trabajo en la ESS.

273. La “economía no observada” se relaciona con la producción subterránea (derivada de actividades legales pero que se ocultan deliberadamente a las autoridades públicas para evitar el pago del impuesto a la renta, al valor agregado u otros impuestos, v.gr: venta legal de bienes sin declararlos), la producción ilegal (prohibidas o no autorizadas por la ley, v.gr: drogas, extracción ilegal de órganos, tratamientos médicos ilegales como el aborto, etc.), la producción de los hogares para su uso final propio y la producción ‘faltante’ debido a las deficiencias en los programas de recolección de datos (estadística subterránea).

274. v. gr: *Guía para el mapeo y relevamiento de la economía popular solidaria en Latinoamérica y El Caribe*. Coraggio, JL, Arancibia, M I y Deux, M V. Grupo Red de Economía Solidaria del Perú - GRESP. Red Intercontinental de Promoción de la Economía Social Solidaria - RIPESS, Perú, año 2010 <http://profaess.com.ar/images/Profaess/Biblioteca/Finanzas-Alternativas/RIPESS%20RLESS%20Coraggio%20Guia%20para%20mapeo%20y%20relevamiento%20ESPopular%20en%20ALyC.pdf>

275. La Economía Social y Solidaria es definida como *un conjunto de individuos y/o organizaciones que recurren a prácticas solidarias, priorizando al ser humano sobre el Capital y operan en base a principios y valores solidarios, de participación democrática y retribución justa, entre otros, destacando la autonomía en la gestión* (Kobila, MT y otros 2016, p. 1). Se amplía el concepto aunque está implícito en la Economía Solidaria, a las Organizaciones de la Economía Social y Solidaria para no restringirlo a la tipología jurídica, y comprender a aquellas formas comunitarias o informales en las que se manifiesta el trabajo asociado para la reproducción de la vida.

276. Chaves Ávila, R; Monzón Campos, J L; Pérez de Uralde, J M; Radrigán, M. “La economía social en clave internacional. Cuantificación, reconocimiento institucional y visibilidad social en Europa, Iberoamérica y Norte de África. *Revesco Revista de Estudios Cooperativos*, nº 112, 2013, pp. 122-150. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Madrid, España. *Conocer, con estadísticas rigurosas, las dimensiones cuantitativas de la economía social constituye otro de los principales retos(...). El panorama revela situaciones muy desiguales entre los diferentes países, con amplias diferencias en disponibilidad de información, rigurosidad y por tanto de fiabilidad de los datos, así como sistematización en su acopio(...). Es especialmente elocuente la laguna estadística en numerosos países iberoamericanos y del norte de África, pero también de múltiples países europeos, sobre todo de los nuevos países miembros(...). En los países iberoamericanos y norte de África la disponibilidad y fiabilidad de la información es menor.*

En este sentido y como primer dato relativo a la importancia de las cooperativas en la ESS mundial, podemos decir que en el mundo las cooperativas *cuentan con casi mil millones de socios y generan más de cien millones de empleos, un 20% más que las firmas multinacionales y garantizan el sustento de cerca de un cuarto de la población mundial*²⁷⁷.

Particularmente en la región que nos interesa (Iberoamericana), podemos decir que hacia el año 2013 se computaban más de 52 millones de socios en entidades de economía social cooperativa en la mentada región²⁷⁸.

A continuación exponemos un cuadro que refleja el impacto del trabajo cooperativo por país en la región que nos interesa:

País	N° de Empleos en ESS (cooperat.) ²⁷⁹	Porcentaje del total de empleo ²⁸⁰	N° Socios en la ESS ²⁸¹	% de socios / total población ²⁸²
Argentina	256.064 (f)	1,8 % (a)	9.400.000 (f)	23,5 %
Bolivia	29.550 (r)	3,4 % (r)	2.280.015 (r)	22,0 %
Brasil	1.792.290 (a)	1,8 % (a)	8.200.000 (g)	4,4 %
Chile	340.562 (a)	4,6 % (a)	1.748.000 (l)	7,4 %
Colombia	750.229 (k)	3,4 % (k)	5.338.520 (a)	11,7 %
Costa Rica	100.628 (a)	5,2 % (a)	887.335 (e)	21,0 %
Cuba	---	---	---	---
Ecuador	---	---	1.808.788 (a)	12,6 %
El Salvador	---	---	464.556 (a)	7,5 %
Guatemala	100.200 (i)	---	1.037.556 (i)	8,3 %
Honduras	---	---	497.000 (n)	5,1 %
México	4.864.448 (a)	11 % (a)	8.000.001 (a)	7,1 %
Nicaragua	186.698 (ñ)	10,8% (ñ)	53.649 (ñ)	---
Paraguay	113.044 (c)	---	1.400.000 (c)	21,0 %
Perú	---	---	775.391 (a)	2,6 %
Uruguay	40.000 (h)	4,3 % (a)	1.900.000 (a)	55,5 %
Venezuela	602.000 (b)	4,6 % (b)	2.003.121 (a)	6,6 %
Rep Dominic	38.200 (j)	---	921.000 (j)	23%
Panamá	---	---	214.000 (p)	---
España	1.234.000 (a)	6,74 % (a)	7.000.000	15,8%
Portugal	251.100 (a)	5,0 (a)	---	---
EEUU	2.000.000 (o)	---	---	---
Canadá	160.000 (q)	---	11.000.000 (q)	40%

277. Secretaría de Desarrollo Social de México y Instituto Nacional de la Economía Social (INAES). El ABC de la Economía Social e INAES. Año 2014, p. 14. Accedido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/102028/ABC_de_la_Economia_Social_e_INAES.pdf

278. Chaves Ávila, R; Monzón Campos, J L; Pérez de Uralde, J M; Radrigán, M. "La economía social en clave internacional. Cuantificación, reconocimiento institucional y visibilidad social en Europa, Iberoamérica y Norte de África. *Revesco Revista de Estudios Cooperativos*, nº 112, 2013, p. 140. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Madrid, España.

279. Asociados que prestan sus tareas efectivas en cooperativas de la economía social solidaria.

280. Refiere al porcentaje del empleo efectivo(ocupados). No a la población económicamente activa, sino al sector de dicha población efectivamente ocupado.

281. Refiere a socios de cooperativas u otros organismos de la ESS, comprendiendo también quienes no prestan labores en tales organismos.

282. Refiere al total de la población de un país.

A continuación, exponemos información relevante sobre las ramas de la producción en las que desarrollan las actividades del trabajo cooperativo y su importancia relativa en el universo del empleo de cada país de la Región Iberoamericana:

En Brasil²⁸³, por ejemplo, hacia el año 2012 existían 6.652 cooperativas que alcanzaban el 6% del PIB global y el 37% del PIB agrícola, con 8,2 millones de cooperativistas asociados (el 4,4% de la población total), y un número de 300.000 trabajadores²⁸⁴.

En lo que respecta a las ramas de la producción en las que desarrollan sus actividades, las cooperativas agropecuarias ocupan a 146.011 trabajadores (casi la mitad del total de empleos directos en cooperativas), las cooperativas de consumo a 9.892 trabajadores; de crédito a 56.178; educacionales 3.349; habitacionales a 1.676; de Infraestructura a 5.775; mineras a 144; de producción a 3.669; de salud a 56.776 (un 20% del total de empleos directos en cooperativas aproximadamente); de trabajo a 3.879; de transporte a 10.787 y de turismo a 32 trabajadores²⁸⁵.

En **Venezuela**²⁸⁶ hacia el año 2005 existían 102.568 cooperativas registradas, las cuales agrupaban a más de 1.100.000 asociados y proporcionaban empleo a más de 602.000 personas, lo que representaba un 4.6% del total de los puestos del trabajo del país. De dichas cooperativas, un 38,9% correspondía a la rama de prestación de servicios; 35,8% a producción; 3,8% a protección social; 1,92% a cooperativas de consumo; 0,71% a cooperativas de ahorro y crédito y 0,15% a cooperativas de vivienda²⁸⁷.

En **Argentina** hacia el año 2012 existían 13.000 cooperativas, las cuales comprendían 9,4 millones de cooperativistas asociados (el 23,5% de la población total) con un número de 256.064 trabajadores²⁸⁸.

283. "En el Brasil, las políticas públicas para la economía solidaria fueron legitimizadas en 2003, con la creación de la Secretaría Nacional de Economía Solidária ..., una agencia vinculada al Ministerio federal de Trabajo y Empleo. La SENAES consolida una larga historia de movilización y articulación en el movimiento de economía solidaria. El Forum Brasileiro de Economia Solidária y los Conselhos Estaduais e Nacional de Economia Solidária ... sirvieron de apoyo a su surgimiento y fortalecimiento. En consecuencia, el programa Economía Solidária em Desenvolvimento ... se fortaleció, marcando la introducción de políticas públicas específicas para la economía solidaria a escala nacional. Entre los programas desarrollados por la SENAES en el Brasil, Brasil Local promueve la organización de compañías gestionadas por los trabajadores, facilitando el acceso a las políticas públicas de apoyo como cualificación, crédito comunitario y equipamiento. Este programa está diseñado para los sectores más vulnerables de las áreas rurales y urbanas, con énfasis en las mujeres, jóvenes, población tradicional y beneficiarios de los programas de transferencia de ingresos". OIT, "Economía social y solidaria: nuestro camino común hacia el trabajo decente. Documento de trabajo 2011. En respaldo a la segunda edición de la Academia sobre Economía Social y Solidaria, del 24 al 28 de octubre de 2011, Montreal, Canadá, p. 47.

284. Secretaría de Desarrollo Social de México y Instituto Nacional de la Economía Social (INAES). *El ABC de la Economía Social e INAES*. Año 2014, p. 15. Accedido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/102028/ABC_de_la_Economia_Social_e_INAES.pdf

285. Organización de las Cooperativas Brasileñas (OCB). Números de cooperativismo por ramo y actividad. Año 2010. Accedido de https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/numeros_do_cooperativismo_2010.pdf

286. "Muchas iniciativas comunitarias en Venezuela se basan en el desarrollo endógeno y operan con el apoyo de la legislación que fortalece las transformaciones sociales en el país. Esta legislación incluye la Ley de Economía Popular y defiende la idea de integrar su potencial económico, social y cultural a favor de la autonomía local y de generar redes de colaboración entre las actividades de producción y consumo(...) Además, una de las mayores innovaciones de esta legislación fue la introducción de una *nueva moneda comunal* que circula exclusivamente entre los miembros del Grupo de Intercambio Solidario". OIT, "Economía social y solidaria: nuestro camino común hacia el trabajo decente". Documento de trabajo 2011. En respaldo a la segunda edición de la Academia sobre Economía Social y Solidaria, del 24 al 28 de octubre de 2011, Montreal, Canadá. P. 48.

287. Fuente: Ministerio para la economía popular de Venezuela, Superintendencia Nacional de Cooperativas, Venezuela, año 2005, extraído de https://www.aciamericas.coop/IMG/venezuela_uno.pdf

288. Secretaría de Desarrollo Social de México y Instituto Nacional de la Economía Social (INAES). *El ABC de la Economía Social e INAES*. Año 2014. P. 15. Accedido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/102028/ABC_de_la_Economia_Social_e_INAES.pdf

El cooperativismo agropecuario en la Argentina llegó a facturar más de 7.500.000.000 por año y a alcanzar el 6% del PBI agroalimentario, el 12% del comercio agropecuario y el 22% de la producción agrícola. Por otro lado, las cooperativas eléctricas comprenden el 10,8% del mercado de distribución; las telefónicas el 7%; las farmacéuticas el 15% y las de agua el 11% de sus mercados²⁸⁹.

En **Paraguay**, hacia el año 2012 existían 450 cooperativas. La actividad cooperativa comprende además 1,4 millones de asociados (el 21% de la población total y el 46% de la población económicamente activa), proporcionando empleo a un número de 113.044 trabajadores de los cuales 13.952 son empleos directos (trabajadores asociados) y 77.186 indirectos²⁹⁰. En las 450 cooperativas existentes se destacan las siguientes actividades: 330 son de ahorro y crédito; 31 de producción agrícola; 18 de comercialización y consumo; 11 de producción agropecuaria; 8 industriales; 8 de transporte; 7 de vivienda; 5 de salud; 2 de producción pecuaria; 2 de electricidad; 2 de servicios; 1 de pesca y 1 salinera. Dentro de estas actividades, en Paraguay se destacan las agrícolas, pecuarias y de agroindustria láctea, entre otras, donde en ocasiones el socio se constituye en proveedor porque éstas acopian sus productos y los comercializan, generando así un tipo de empleo muy específico. Estos socios trabajadores representaban, al año 2012, la cantidad de 21.906 personas. El trabajo cooperativo alcanza el 13% del PBI, con una participación en el mercado (en la producción y/o comercialización) del 75% de la leche cruda; 85% de los lácteos procesados; 13 % de la soya; 32 % de la producción de trigo; 23% de la carne de vacuna²⁹¹.

En **Uruguay**, hacia el año 2012 las cooperativas alcanzaban el 3% del PBI, con una participación en el mercado (en la producción y/o comercialización) del 90% de la leche; el 34% de la miel y 30% del trigo²⁹². En dicho país, existían a fines de 2005, 1.200 cooperativas activas que comprendían más de 840.000 socios. De tales cooperativas 179 eran agropecuarias (con 39.049 socios); 60 de ahorro y crédito (con 539.295 socios); 38 de consumo (con 231.890 socios); 279 de producción y trabajo asociado (con 8.365 socios) y 685 de vivienda (con 26.332 socios). Las cooperativas uruguayas dan empleo directo o indirecto a más de 40.000 personas y comprenden un 5 y un 7% de las exportaciones del país. Particularmente las cooperativas agropecuarias y sociedades de fomento rural agrupan más de 20.000 productores rurales²⁹³.

En **Guatemala**, hacia el año 2008 existían 648 cooperativas que reunían a más de 1.037.556 asociados, de los cuales un 42.38% eran mujeres. De dichas cooperativas 279 eran agrícolas; 192 de ahorro y crédito; 40 de consumo; 36 de producción; 36 de vivienda; 11 de pesca; 22 de transporte; 19 de comercio y 13 de servicios especiales. En las mentadas cooperativas trabaja un total de 100.200 personas (89.323 en forma permanente y 10.877 en forma temporaria)²⁹⁴.

En **República Dominicana**, hacia 2010 existían 542 cooperativas, las cuales nucleaban a más de 921.000 socios y generaban 38.200 empleos directos. De dichas cooperativas 239 eran de servicios múltiples (con

289. Ravina, A y Ravina N M. "Radiografía de la Economía Social en Argentina", en *La economía social en Iberoamérica, un acercamiento a su realidad*, coordinación de Perez de Uralde, J M., Editado por la Fundación Iberoamericana de la Economía Social, Madrid, España, Año 2006.

290. Los empleos indirectos están referidos a todas aquellas actividades económicas relacionadas con las actividades de las cooperativas y que generan fuentes de empleo a partir de la existencia de las mismas.

291. (Censo cooperativo Nacional 2012 de la Confederación Paraguaya de Cooperativas Limitada (Compacoop). Situación del cooperativismo en Paraguay, año 2012. Accedido de <https://www.aciamerica.coop/IMG/pdf/censoparaguay2002.pdf>

292. Secretaría de Desarrollo Social de México y Instituto Nacional de la Economía Social (INAES). El ABC de la Economía Social e Inaes. Año 2014, Página 15. Accedido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/102028/ABC_de_la_Econom_a_Social_e_INAES.pdf

293. Confederación Uruguay de Entidades Cooperativas. Datos estadísticos sobre el cooperativismo en Uruguay. Fuente: Propuesta Programática del Movimiento Cooperativo Uruguayo. Accedido de <https://www.aciamerica.coop/IMG/uruguay.pdf>

294. Instituto Nacional de Cooperativas (INACOP) y Confederación Guatemalteca de Federaciones Cooperativas (CONFECOOP). "Las empresas cooperativas enfrentando la crisis, produciendo y generando empleo". III Censo cooperativo 2008. Guatemala, noviembre 2009. Accedido de https://www.aciamerica.coop/IMG/pdf/presentacion_iii_censo_2009_modificado_23_11_.pdf

364.046 asociados); 111 de ahorro y crédito (con 438.915 asociados); 81 agropecuaria (con 17.217 asociados); 11 de transporte (con 3.505 asociados); 9 de producción y trabajo (con 2.768 asociados); 5 de pesca (con 1.079 asociados); 5 de salud (con 23.740 asociados); 7 de consumo (con 44.127 asociados); 1 de minería (con 804 asociados) y 1 eléctrica (con 5.094 asociados), entre las actividades más destacadas. El Sector Cooperativo representa en dicho país el 23% de la población económicamente activa. Las cooperativas generan 35.930 puestos de trabajo de una población económicamente activa de 4.262.337²⁹⁵.

En **Colombia**²⁹⁶, hacia el año 2012 existían 8.600 cooperativas, con 5,5 millones de asociados (una de cada 8 personas)²⁹⁷. Dichas entidades comprendían 750.229 empleados directos (3.43% de la población económicamente activa del país y el 3.96% de la población ocupada). Ello representa además el 93.2% de los empleados de las empresas de economía solidaria en el país. Respecto a la generación de empleos, las actividades que más se destacan son: salud (23.53% de los empleos generados por las cooperativas), aporte y crédito (13.32%), transporte (11.87%), agropecuario (7.92%) y financiero (6.69%). Todo ello genera ingresos que representan el 5.2% del PIB nacional (año 2010)²⁹⁸.

En **Costa Rica**²⁹⁹, hacia 2012 existían 376 cooperativas de adultos y 218 cooperativas escolares y estudiantiles, las cuales reunían a 887.335 asociados (21% de la población nacional) y constituían fuente de empleo directo para 21.632 personas. El 22% de las cooperativas se corresponden con actividades financieras, mientras que el 12,7% con comercio, el 12,2% con industrias manufactureras, el 10,3% de agricultura, ganadería y pesca; el 10,3% enseñanza, el 9% transporte, el 4,5 alojamiento y servicios de comidas, el 2,9 actividades de servicios varios para empresas y el 2,1% en información y comunicaciones, entre otras actividades³⁰⁰.

295. Informe de Gestión de la Subsecretaría de Administración de Planificación de República Dominicana, Informe de gestión y estadísticas 2008 - 2010. Accedido de https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/idecoop_ig.pdf

296. "En Colombia en 1998, la Ley 454 introdujo transformaciones extraordinarias en las relaciones entre el Estado y la ESS, especialmente en cuanto a las funciones de la nueva Superintendencia de Economía Solidaria, una agencia reguladora para las organizaciones que la integran. En 2006, el Decreto 4588 reguló la organización y funcionamiento de las políticas públicas relacionadas con las cooperativas de trabajo asociado y derogó el Decreto 468 de 1990. Esto significó algunos cambios en las organizaciones que representan al sector cooperativo, que comenzaron a operar conjuntamente con la Presidencia de la República, el Ministerio de Protección Social y la Superintendencia de Economía Solidaria. En Colombia se ha avanzado en el proceso de concertación entre el sector cooperativo financiero y el gobierno para reactivar Coopdesarrollo, que se fusionó con Coopecentral, creando un programa como una nueva entidad, que opera sobre la base de una red tecnológica unificada". OIT, "Economía social y solidaria: nuestro camino común hacia el trabajo decente". *Documento de trabajo 2011*. En respaldo a la segunda edición de la Academia sobre Economía Social y Solidaria, del 24 al 28 de octubre de 2011, Montreal, Canadá, p. 48.

297. Secretaría de Desarrollo Social de México y Instituto Nacional de la Economía Social (INAES). *El ABC de la Economía Social e INAES*. Año 2014, p. 15. Accedido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/102028/ABC_de_la_Econom_a_Social_e_INAES.pdf

298. Desempeño del cooperativismo colombiano en el año 2010. Confecoop junto a distintos organismos económicos y asociaciones regionales. Accedido de <https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/informeannual2010.pdf>

299. En Costa Rica, dentro de la ESS, más allá de las cooperativas juegan un papel muy importante las asociaciones solidaritas, las cuales *se inspiran en una actitud humana, por medio de la cual el hombre se identifica con las necesidades y aspiraciones de sus semejantes, comprometiendo el aporte de los recursos y esfuerzos para satisfacer esas necesidades y aspiraciones de manera justa y práctica*. Dichas asociaciones tenía hacia 2006 un número de 228.00 asociados y prestaban servicios en distintas áreas. Véase: La Economía Social. El caso de Costa Rica Información recopilada por CONACOOOP con los aportes de R Barrantes, ex director Ejecutivo del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP), experto en Economía Social y la Fundación Friedrich Ebert, publicado en *La economía social en Iberoamérica, un acercamiento a su realidad*, coordinación de Perez de Uralde, J M., Editado por la Fundación Iberoamericana de la Economía Social (FUNDIBES), Madrid, España, Año 2006, p. 201.

300. IV Censo Nacional Cooperativo 2012 realizado por el Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) en coordinación con el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) y ejecutado por el Programa Estado de la Nación de Costa Rica. San José de Costa Rica, año 2012. Accedido de https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/censo_cooperativo_cr2012.pdf

En **Chile**, hacia el año 2014 existían 952 cooperativas que agrupaban a más 1.748.000 asociados. Respecto a sus actividades, las cooperativas de servicios representan el 55,7% del total de las cooperativas existentes (servicios generales 17,1%, agua potable 16,6% y vivienda Cerrada 13,2%), las Agrícolas, Campesinas y Pesqueras el 28,1% y las Cooperativas de Trabajo el 14,1%. Respecto al empleo en las cooperativas alcanza el 0,13% del total de ocupados del país, en las siguientes actividades: cooperativas agrícolas 2.878 trabajadores (26,3%), de agua potable a 605 trabajadores (5,5%), de ahorro y crédito a 3.812 trabajadores (34,9%), campesinas a 122 trabajadores (1,1%), consumo 715 trabajadores (6,5%), eléctrica a 504 trabajadores (4,9%), pesquera a 401 trabajadores (3,7%), servicios 797 (7,3%), trabajo 196 (1,8%)³⁰¹.

En **España** hacia el año 2012 existían 7 millones de asociados a cooperativas, los cuales representaban el 15,8% de la población total y 872.214 de trabajadores directos³⁰². De esos trabajadores, el 45% llevaba a cabo sus labores en cooperativas de trabajo asociado, un 30,3% en cooperativas agrarias, un 6,9% en cooperativas de crédito, un 5% en cooperativas de consumidores y usuarios, un 3,5% en cooperativas de servicios un 0,2% en cooperativas de viviendas, u 4,1% en cooperativas de enseñanza, un 0,8% en cooperativas de explotación comunitaria de la tierra, un 0,4% en cooperativas de transporte y un 0,4% en cooperativas sanitarias, entre las que más se destacaban³⁰³.

En **Honduras**, hacia el año 2004 existían 2.333 cooperativas. Los sectores que presentan un mayor número de entidades son las cooperativas agropecuarias (684), las mixtas (529) y las de ahorro y crédito (371)³⁰⁴. La ESS, hacia el año 2006, estaba integrada por 497.000 asociados, de los cuales 103.473 pertenecían a empresas de producción (Empresas Asociativas Campesinas y Cooperativas dedicadas a la producción agrícola, forestal e industrial)³⁰⁵.

En **Nicaragua**, hacia 2002, el sector de la ESS estaba compuesto en su mayoría por cooperativas vinculadas a las actividades: agropecuarias (representaban un 19% del PBI agropecuario del país); de ahorro y crédito y MYPYME (emprendimientos entre 2 y 100 trabajadores), las que en su totalidad representaban a 53.649 socios, y por cada socio, generaban 3 beneficiarios indirectos y 3.48 empleos directos e indirectos de carácter temporal y permanente, representando un 10.88% del empleo país. De ellos el 60% aproximadamente trabajaba en cooperativas agropecuarias³⁰⁶.

301. El cooperativismo en Chile. División de Política Comercial e Industrial del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo de Chile, julio 2014.

302. Secretaría de Desarrollo Social de México y Instituto Nacional de la Economía Social (INAES). *El ABC de la Economía Social e INAES*. Año 2014, P. 15. Accedido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/102028/ABC_de_la_Econom_a_Social_e_INAES.p

303. Chaves, R. "La Economía Social en España: concepto, agentes y políticas públicas". En *La economía social en Iberoamérica, un acercamiento a su realidad*, coordinación de Perez de Uralde, J M., Editado por la Fundación Iberoamericana de la Economía Social (FUNDIBES), Madrid, España, Año 2006, p. 237.

304. Subgerencia de Estudios Económicos del Banco Central de Honduras. Instituto Hondureño de Cooperativas (IHDECOOP). Accedido de https://www.aciamericas.coop/IMG/honduras2002_2004.pdf

305. La Economía Social. El caso de Honduras CONACOOOP y COHDESSE, en *La economía social en Iberoamérica, un acercamiento a su realidad*, coordinación de Perez de Uralde, JM., Editado por la Fundación Iberoamericana de la Economía Social (FUNDIBES), Madrid, España, 2006, p. 279.

306. "La Economía Social. El caso de Nicaragua". Información recopilada por CONACOOOP con los aportes de Ministerio de Industria y Comercio de Nicaragua, S Cáceres Baca, Bianca Mangas, R Morales Godínez y la Fundación Friedrich Ebert, en *La economía social en Iberoamérica, un acercamiento a su realidad*, coordinación de Perez de Uralde, J M., Editado por la Fundación Iberoamericana de la Economía Social (FUNDIBES), Madrid, España, 2006.

En **Ecuador**³⁰⁷, hacia diciembre de 2013, la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS) registró 3.330 cooperativas, distribuidas en cooperativas de ahorro y crédito, transporte, vivienda, producción, otros servicios y consumo. Dejando de lado las cooperativas de ahorro y crédito, que son las que mayor cantidad de socios poseen en dicho país, las cooperativas de transporte agrupan a 62.674 socios (58,81%), las de vivienda a 33.431 (31,37%), las de producción a 6.612 (6,20%), otros servicios a 2.984 (2,80%) y las de consumo a 1.145 socios (1,07%), lo que hace un total de 106.846 socios³⁰⁸.

En el **Perú**, hacia año 2006 existían un total de 806 cooperativas, de las cuales 206 correspondían a la rama de ahorro y crédito, 77 eran agrarias, 55 agrarias específicamente cafetaleras, 103 de vivienda, 27 de transporte, 106 de servicios especiales, 81 de servicios múltiples, 64 de trabajo y fomento al empleo, 10 mineras, 14 de consumo, entre las más destacadas³⁰⁹.

En **Estados Unidos**³¹⁰, hacia el año 2012 las cooperativas tenían una participación en el mercado (en la producción y/o comercialización) del 28% de la producción agrícola. Además contaban con 120.000.000 de asociados (40,2% de la población total) y 2.000.000 de trabajadores directos³¹¹.

En **Panamá**, a fines de 2010 existían 522 cooperativas que comprendían a más de 214.000 socios, de los cuáles un 47.92% eran mujeres. De dichas cooperativas 164 son de ahorro y crédito, 13 de trabajo, 176 de servicios múltiples e integrales, 19 de producción, 9 de pesca, 11 de consumo y 71 juveniles, entre las actividades que mayor cantidad agrupan³¹².

307. “En el Ecuador, la Constitución de 1998 (art. 283) vinculó la economía a los principios de eficiencia, solidaridad, sostenibilidad y calidad. Algunas provisiones fueron adoptadas para asegurar la protección de los campesinos y los pequeños agricultores. El artículo 283 comienza: *El sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como un sujeto y un fin; busca una relación dinámica y equilibrada entre la sociedad, el estado y el mercado, en armonía con la naturaleza; y su objetivo es garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que hacen posible la buena vida*. La distribución de la riqueza, el empleo pleno y el consumo responsable están entre sus objetivos; y la estabilidad económica se define como el nivel sosteniblemente mayor de producción y empleo. Estos principios son muy importantes para fomentar las políticas públicas en la ESS”. OIT, “Economía social y solidaria: nuestro camino común hacia el trabajo decente”. *Documento de trabajo 2011*. En respaldo a la segunda edición de la Academia sobre Economía Social y Solidaria, del 24 al 28 de octubre de 2011, Montreal, Canadá, p. 48.

308. Ruiz, M J y Egue, S. “Situación y fuentes de financiamiento de las cooperativas no financieras en el Ecuador”. *Serie de estudios sobre economía popular y solidaria*. Contextos de “la otra economía”. Superintendencia de la economía popular y solidaria. Quito, Ecuador, año 2014.

309. Fuente: Ministerio de Producción de Perú, Instituto Nacional de Estadísticas e Informática: “Las cooperativas en el Perú, estadísticas económicas y financieras”, Lima, Perú, año 2010, extraído de <https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/cooperu.pdf>

310. “Los Estados Unidos no tiene políticas específicas sobre ESS, aunque ha presentado leyes para las cooperativas. Los recursos provienen principalmente de fuentes privadas, la participación de los miembros y las actividades del mercado. Sin embargo, ciertos instrumentos fiscales han creado un entorno favorable a la ESS: la Ley de Reinversión Comunitaria, aprobada en 1977 y revisada en 1995 establece que las instituciones financieras ayuden a satisfacer las necesidades de toda la comunidad donde realizan sus negocios. Esta ley incentivó a las instituciones financieras a crear sociedades con las asociaciones locales para gestionar fondos de inversión que beneficiaron a muchas iniciativas de la ESS. Un Fondo federal de Instituciones Financieras de Desarrollo Comunitario (CDFI) inyecta el capital en fondos locales que ofrecen subvenciones de capital, inversión en acciones y asistencia técnica a iniciativas privadas y de ESS. La Oficina de Innovación Social de la Casa Blanca, creada por la administración de Obama, está explorando nuevas formas de apoyar a la empresa social”. OIT, “Economía social y solidaria: nuestro camino común hacia el trabajo decente”. *Documento de trabajo 2011*. En respaldo a la segunda edición de la Academia sobre Economía Social y Solidaria, del 24 al 28 de octubre de 2011, Montreal, Canadá, p. 49.

311. Secretaría de Desarrollo Social de México y Instituto Nacional de la Economía Social (INAES). *El ABC de la Economía Social e INAES*. 2014. p. 15. Accedido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/102028/ABC_de_la_Economia_a_Social_e_INAES.pdf

312. Instituto Panameño Autónomo Cooperativo (IPACOO). Informes de Evaluación Trimestral Provincial. Accedido de https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/est_panama.pdf

En **Canadá**³¹³, hacia el año 2012 existían 9.000 cooperativas que contaban con 11 millones de asociados (40% de la población total) y 160.000 de trabajadores directos³¹⁴.

En **México**³¹⁵ hacia 2013 existían 61.717 organizaciones en el sector de la economía social, de las cuales 15.000 eran cooperativas, con un total de 12 millones de personas asociadas (28% de la población económicamente activa)³¹⁶.

En **Bolivia**³¹⁷, hacia el año 2010 se registraban 1.444 cooperativas y hacia el año 2012 el 22% de su población pertenecía, participaba o era socio en alguna cooperativa. Había entonces a esa época 2.280.015 de socios cooperativistas. Tomando la población económicamente activa, el 46,3% tenía membresía cooperativa. El 49% de las cooperativas se dedica a la actividad minera, el 18% a actividades agropecuarias, el 10% está constituido por cooperativas de transporte y servicios y el 7% por cooperativas de ahorro y crédito. Sin embargo, hay que tener en cuenta la una relación entre el porcentaje de cooperativas (por actividad) y el porcentaje de socios de cada una de ellas. A modo de ejemplo, las cooperativas mineras, aunque son las más representativas por número tienen una escasa cantidad de socios, contrario a lo que ocurre con las cooperativas de servicios y ahorro y crédito. En este sentido el 40% de los socios pertenecen a la actividad de servicios, el 32% de ahorro y crédito y el 22% agropecuarias³¹⁸.

313. "Canadá tiene una larga historia de apoyo al desarrollo cooperativo, particularmente en el sector agrícola. En 2004, el Gobierno del Canadá lanzó una iniciativa de economía social con cuatro componentes: creación de capacidades, capital de puesta en marcha para fondos de inversión, investigación y adaptación de los programas de las PYME a las especificidades de las empresas de economía social. Un cambio de gobierno provocó el fin de estos programas. El entorno más dinámico de políticas públicas es la provincia de Quebec, donde la ESS es reconocida como una parte integral de la infraestructura socioeconómica. Una amplia gama de políticas sectoriales apoyan su desarrollo, incluyendo la vivienda cooperativa no lucrativa, educación a edades tempranas, cuidado del hogar, integración de la fuerza laboral de grupos marginados y reciclaje. El acceso a los préstamos y la participación en el capital son apoyadas por la intervención directa del gobierno y la política fiscal". OIT, "Economía social y solidaria: nuestro camino común hacia el trabajo decente". *Documento de trabajo 2011*. En respaldo a la segunda edición de la Academia sobre Economía Social y Solidaria, del 24 al 28 de octubre de 2011, Montreal, Canadá, p. 49.

314. Secretaría de Desarrollo Social de México y Instituto Nacional de la Economía Social (INAES). *El ABC de la Economía Social e INAES*. 2014, p. 15. Accedido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/102028/ABC_de_la_Econom_a_Social_e_INAES.pdf

315. "En México, el fomento de la ESS ocurrió después de la Ley Federal de 2004, concebida para promover las actividades desarrolladas por las organizaciones de la sociedad civil. Las acciones de intervención del gobierno a favor de estas actividades pueden dividirse en cuatro partes: fondo de desarrollo de la producción, fondo de desarrollo regional, fondo para atender a grupos prioritarios y fondo de desarrollo comunitario". OIT, "Economía social y solidaria: nuestro camino común hacia el trabajo decente". *Documento de trabajo 2011*. En respaldo a la segunda edición de la Academia sobre Economía Social y Solidaria, del 24 al 28 de octubre de 2011, Montreal, Canadá, p. 48.

316. Secretaría de Desarrollo Social de México y Instituto Nacional de la Economía Social (INAES). *El ABC de la Economía Social e INAES*. 2014, p. 23. Accedido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/102028/ABC_de_la_Econom_a_Social_e_INAES.pdf

317. "En Bolivia, las fuerzas de las iniciativas locales pueden ofrecer alternativas a las formas convencionales de alivio de la pobreza. En este país, desde la Reforma Constitucional realizada por Evo Morales, la ESS ha facilitado la participación de las personas normalmente excluidas debido a la edad, género o discapacidad física. La ESS les ofrece las ventajas de las redes sociales y el trabajo remunerado, que les ayudan a mantener a sus familias. Además, la ESS facilita el rendimiento de los beneficios del trabajo a la comunidad en general". OIT, "Economía social y solidaria: nuestro camino común hacia el trabajo decente". *Documento de trabajo 2011*. En respaldo a la segunda edición de la Academia sobre Economía Social y Solidaria, del 24 al 28 de octubre de 2011, Montreal, Canadá, p. 47.

318. OIT, Oficina para los países andinos. *Visión panorámica del sector cooperativo en Bolivia, un modelo singular de desarrollo cooperativo*, Mogrovejo R y Vanhuynegem P, con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social del país, Primera edición, Ginebra, Suiza, año 2012. Accedido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_188209.pdf

Fraude a la ley en el trabajo autogestionario de la Economía Social Solidaria

Existe, como es sabido, una reiterada utilización de las formas de *trabajo autogestionario* como modo de encubrir verdaderas relaciones de trabajo dependientes.

Sin embargo, desde la óptica puntual que nos ocupa, es decir desde el *ámbito de aplicación* de la Carta Iberoamericana de los Derechos de los Trabajadores y las Trabajadoras de la Economía Social Solidaria, la cuestión no presentaría mayores inconvenientes debido a que, en la medida en que en un caso concreto no estuvieran presentes las características que definen al *trabajo autogestionario*, el mismo debería ser reputado como *trabajo dependiente* y tratado como tal conforme los ordenamientos internos de cada país.

En virtud de ello, en tales casos no estaríamos frente a un supuesto de *trabajo autogestionario desarrollado en el marco de la economía social solidaria* sino frente a un supuesto de *trabajo dependiente* vestido con el ropaje de la autogestión a los fines de eludir responsabilidades de diversos tipos por parte del empleador, y por tal, dicha situación quedaría enmarcada fuera del *ámbito de aplicación* de la Carta Iberoamericana de los Derechos de los Trabajadores y las Trabajadoras de la Economía Social Solidaria.

Por el contrario, estimamos que lo relevante es exponer supuestos de fraude a la ley que podrían presentarse dentro del verdadero trabajo autogestionario, es decir, dentro del ámbito de aplicación de la Carta Iberoamericana de los Derechos de los Trabajadores y las Trabajadoras de la Economía Social Solidaria.

En este sentido, es dable destacar un fenómeno económico y social que en algunos países cobra significativas dimensiones³¹⁹, en virtud del cual, en ciertos supuestos, los empleadores tanto del sector privado como del estatal, con el objetivo de disminuir sus costos de producción, segmentan o tercerizan parte de su propia actividad normal, específica e inherente al desarrollo de su objeto, en la mano de obra “barata” del trabajo autogestionario *de la economía social solidaria*.

Aunque resulta obvio, no está de más hacer un paréntesis y comenzar por aclarar que cualquier tipo de tercerización (no sólo la que recae en el trabajo autogestionario de la economía social solidaria) trae aparejados significativos perjuicios para el general de los trabajadores, incluso en su faz sindical o colectiva, puesto que produce *la expulsión de trabajadores del ámbito de protección que la legislación laboral dispuso para normar la relación de trabajo*, lo cual *suscita una suerte de deslaboralización de la prestación de servicios por cuenta ajena que acarreará necesariamente, entre otras consecuencias no menos relevantes, la descolectivización del modelo de relaciones de trabajo, en obvio perjuicio del derecho humano fundamental de la libertad sindical, al difuminar la base social que presupone la implantación de sindicatos y, antes, el propio derecho de coalición*³²⁰.

Cabe señalar además dentro del referido paréntesis que en principio, en la forma de tercerización particular que nos ocupa (en la mano de obra de trabajadores autogestionarios) si se lograra la *formalización* del trabajo *de la economía social solidaria* con condiciones laborales por sobre los estándares del “trabajo decente”, la mentada “tercerización” no traería aparejados mayores inconvenientes fuera los propios de cualquier tipo de tercerización.

319. En el sistema cooperativo de Bolivia, más del 90% de los socios pertenecen a cooperativas del sector terciario de la economía (de los cuales el 40% están afiliados a cooperativas de servicios —eléctricas, telefónicas y agua—, el 32% a cooperativa de ahorro y crédito y el 22% a cooperativas de telecomunicaciones). Véase OIT, Oficina para los países andinos. Obra citada.

320. Villasmil Prieto, H. “Pasado y presente del Derecho Laboral Latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Volumen 22, junio de 2016, pp. 220 a 245.

Sin embargo, el problema se presenta en los supuestos en los cuales la subcontratación de la mano de obra de *trabajadores autogestionarios de la economía social solidaria* constituye la causa del desprendimiento de mano de obra formal dependiente por parte del empleador, máxime, cuando la mano de obra subcontratada es llevada a cabo en precarias condiciones de labor, y la que “desaparece”, era desarrollada en mejores condiciones de trabajo, produciéndose entonces una sustitución del trabajo formal (dependiente) en trabajo informal (autogestionario), contrario a las recomendaciones³²¹ de la OIT.

Al respecto, desde los sindicatos se sostiene que de este modo los empleadores, favoreciendo el trabajo precario, reducen y sustituyen su plantel de trabajadores centrales protegidos con convenios colectivos de trabajo (que garantizan condiciones laborales más elevadas). De esta manera, a través de la flexibilización laboral, logran el objetivo de una reducción de costos, con la consecuente disminución de umbrales de condiciones de labor, lo cual perjudica no sólo a trabajadores externalizados (en nuestro caso autogestionarios) sino también indirectamente a quienes se encuentran bajo relación de dependencia en la actividad respectiva³²².

El fenómeno descrito en los párrafos precedentes forma parte de la realidad de nuestros días y constituye una preocupación para los sindicatos, en la medida en que sostienen que *cada día es más común ver cómo toda una plantilla de trabajadores es sustituida por trabajadores con contratos precarios... la tercerización o subcontratación de las plantillas permite a las empresas distanciarse de toda responsabilidad para con los trabajadores que, de hecho, realizan trabajos para las mismas. Y para los sindicatos, la prioridad clara es utilizar todas las herramientas y los mecanismos disponibles, no sólo para resistir la invasión continua del trabajo precario en los sectores de trabajo que hasta ahora se beneficiaban de contratación directa y de empleos permanentes y seguros, sino para proteger los derechos de los trabajadores precarios, exigiendo igualdad de trato y el derecho de afiliación a los sindicatos*³²³.

El fenómeno descripto de tercerización recurriendo al trabajo autónomo, se presenta con frecuencia en el sector de servicios y constituye un *reflejo de las variadas formas descentralizadas de producción o externalización en virtud del outsourcing empleadas por las grandes empresas. Se trataría, pues, de un modelo en el que el trabajador autónomo vendrá a desarrollar su actividad en base a un trabajo integrado a una red empresarial... Dichas estrategias empresariales unen al trabajador autónomo con la empresa con la que colabora en red, con fórmulas de mayor o menor conexión empresarial*³²⁴.

Cabe señalar, que cuando se produce el fenómeno de tercerización o sustitución de mano de obra formal dependiente en trabajadores autogestionarios *de la economía social*, generalmente se recurre a la contratación de grupos de dichos trabajadores más o menos institucionalizados (en cooperativas, asociaciones, etc.). Sin embargo, en algunas oportunidades también se recurre a la contratación de trabajadores que aunque desarrollan sus actividades en forma autogestionaria lo hacen sin formalización o institucionalización alguna.

321. OIT. *La Transición de la economía informal a la economía formal*, Informe V (1), en la 103ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2014.

322. Arese, M C. “Trabajadores precarios y de economía popular”, en *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, 2017-2, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2017, p. 289.

323. Holdcroft, J. (Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas) “La tendencia a la precarización del trabajo y sus consecuencias para la acción sindical”, en Arese, M C. Ob. cit., p. 289.

324. López Ahumada, J. E. “La delimitación flexible de los conceptos de empresario individual y trabajador autónomo: las claves de la extensión del modelo de autoempleo” en *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, 2017-2, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2017, p. 299.

Otras veces, el mecanismo o la vía de contratación está constituida por un vínculo contractual de índole comercial (v. gr: compraventa del producto de las labores de estos trabajadores) tal, como por ejemplo, ocurre en con los recolectores o recicladores urbanos (“cartoneros”) en el se presenta el fenómeno descripto, aunque con algunos matices y particularidades³²⁵.

Desde quienes defienden el trabajo en la economía social solidaria se ha dicho que *se asume como línea de trabajo que el mejoramiento de las condiciones laborales de la economía popular nunca puede hacerse en base a la flexibilización de la normativa laboral*³²⁶, sin embargo, entendemos que el problema trasciende la esfera normativa de regulación de las distintas formas de labor, ingresando en el plano económico, principalmente de costos patronales (privados o estatales).

La solución a esta forma fraudulenta de precarización laboral estaría dada, entendemos, por la formalización del trabajo autogestionario de la economía social solidaria, tal como surge de diversos informes y Recomendaciones de OIT³²⁷, con el objetivo de lograr un desarrollo incluyente, y la consecución de los objetivos del trabajo decente³²⁸.

No compartimos la posición que sostiene que proteger el trabajo autogestionario de la *economía social solidaria* llevaría a la legalización de la precarización laboral, a la institucionalización de la tercerización en mano de obra barata y a la flexibilización de normas laborales. Por nuestra parte entendemos que ello sólo sucedería en la medida en que, luego de regular el trabajo en el marco de la *economía social solidaria*, éste no lograra alcanzar una base de derechos mínimos y los *estándares del trabajo decente*³²⁹. Si por el contrario, luego de su regulación, el trabajo autónomo alcanzara dichos estándares, nada obstaría a la conveniencia de su tutela y regulación con miras a su permanencia.

325. En el caso particular de los recolectores o recicladores urbanos, el fenómeno de posible tercerización y sustitución de mano de obra formal dependiente en trabajo informal autónomo puede ser analizado desde dos ópticas diferentes. Tales ópticas están dadas por las dos fases de la labor del mentado colectivo de trabajadores: 1. El propio el servicios de recolección y 2. La “venta” del producido de su labor. En la primera de ellas, la tercerización puede derivarse de la relación del recolector (“cartonero”) con el Estado. Desde dicha óptica, se puede esgrimir que al recurrir el propio Estado a la mano de obra precaria de los recicladores urbanos, en realidad lo que hace es: 1. Sustituir la mano de obra de trabajadores que podrían ser estatales dependientes (de planta o contratados) y que llevaran a cabo dichas tareas, o 2. Sustituir en la mano de obra de los cartoneros, el empleo privado formal dependiente de las empresas privadas de recolección de residuos que el Estado contrataría para cubrir dicho servicio. La segunda arista de la tercerización o subcontratación en estos casos, está dada por la relación existente entre dicho colectivo de trabajadores analizado y las empresas que comercializan el producto derivado de los servicios de recolección. Es decir: la empresa que “compra” a muy bajo costo el material recolectado y/o reciclado por los “cartoneros”: ¿No está en realidad tercerizando parte de su actividad?

326. Grabois, J. “La personería social. Perspectivas en torno al nuevo régimen de agremiación para los trabajadores de la economía popular” en *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, 2017-2, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2017, p. 251.

327. Cabe señalar que si bien estos informes no fueron elaborados considerando específicamente la economía popular, los fundamentos vertidos en los mismos resultan plenamente aplicables a dicha economía. OIT: *Conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal*, Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª reunión, 2002, párrafo 6, citado en el Informe V (1) de la OIT titulado: “La Transición de la economía informal a la economía formal. Realizado con miras a la Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión 2014, llevada a cabo con vistas a la realización de una Recomendación (posteriormente Recomendación N° 204). Quinto punto del orden del día. Primera edición, 2013. OIT, Ginebra, Suiza.

328. OIT: *Conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal*, Ob. Cit. P. 10.

329. Para determinar si el trabajo se encuentra dentro de los estándares del “trabajo decente” pueden utilizarse diferentes indicadores que resultan idóneos y que tienen se base en: la libertad sindical, la negociación colectiva, discriminación en el trabajo, el trabajo forzoso e infantil y cuestiones relativas a la seguridad social, condiciones de labor, empleo y remuneraciones.

En esta línea desde OIT, ha dicho que las formas de realización de actividades en la economía social solidaria pueden contribuir a lograr los objetivos del Programa de Trabajo Decente debido a su potencial para la creación de empleo, el desarrollo equitativo y la protección social que generan³³⁰.

En fin, el mejor modo de evitar el fraude a la ley, será sin dudas mediante la regulación y protección del trabajo autogestionario de la economía social solidaria, tal como **expresamente** lo establece la *norma*.

Estatuto del trabajador autogestionario

Desde nuestra visión creemos que esta es la principal disputa en esta etapa del capitalismo. O dejamos en manos del “mercado” la suerte de miles y millones de trabajadores o asumimos la necesidad de trabajar en la organización sindical y económica de los trabajadores.

Hoy en Argentina, por citar el ejemplo más cercano, hay tres millones de monotributistas, es decir trabajadores no asalariados en el sentido formal, a los cuales hay que sumar los autónomos, los cuentapropistas no registrados y los desocupados, sobre una fuerza laboral de casi siete millones de trabajadores asalariados.

Con lo cual podemos decir que más de la mitad de los trabajadores no se encuentran en relación laboral formal. Este número creció, desde fin de los años ochenta, de manera constante con la siguiente dinámica, expulsión del puesto de trabajo (primero privatizaciones, luego cierre de empresas), segundo desocupación y tercero fuerza de trabajo precarizada o “independiente” (léase monotributista).

Esto en el caso de los trabajadores en relación de dependencia. Los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo (obreros o profesionales) y los marginados del sistema (por nivel o acceso a la educación o por pobreza estructural) no encuentran en el llamado mercado laboral casi ninguna posibilidad de inserción. En este sector del llamado primer empleo hasta los treinta y cinco años, las cifras de desocupación se triplican. Nada indica –todo lo contrario– que esta situación se vaya a modificar.

Si proyectáramos el impacto de la tecnología (automatización y robótica) sobre los puestos de trabajo, a cinco y quince años, la cantidad de desocupados y monotributistas, seguramente superará con creces a los trabajadores en relación de dependencia o asalariados.

Imponer estos temas en la agenda pública, en la agenda política y sindical es nuestro gran objetivo. Necesitamos plantear el rol del Estado frente a esta situación. Las políticas públicas tienen que tomar partido ante esta situación de emergencia social y económica que ya está instalada. La única respuesta del Estado no puede ser el empleo público, la negación o propuestas incompletas como el programa “Argentina Trabaja”.

330. Fonteneau Bénédicte, Ob. Cit.

Marco Constitucional para la regulación del Derecho al Trabajo y a la regulación del Trabajo Autogestionario

Mario Schujman

La epistemología de la interpretación constitucional es ideológica, porque el intérprete nunca es ajeno a su propia historia, al contexto social, a su sentido común, a su lógica y a sus propias pulsiones y sentimientos, por ello reclama como todas las “ciencias” sociales una actitud intelectual que explicita los valores socialmente relevantes que sustentan la interpretación y debe afirmarse en una mirada holística que atiende no sólo al texto explícito sino también a su origen y a su inserción en un sistema jurídico, global y nacional.

En su introducción a la edición de la Constitución Nacional, en el año del bicentenario de la Independencia Argentina, Raúl Zaffaroni, nos ilustra cuando dice que

El lector atento de cualquiera de esos textos Constitucionales descubrirá en sus palabras las huellas de la historia de un pueblo. En sus artículos, párrafos e incisos siempre hay rastros de sufrimientos, luchas, conflictos, es decir, las cicatrices de todo lo humano en el sendero de un pueblo hasta alcanzar ese estatuto de coexistencia.

La Constitución no es un código más, un mero texto legislativo técnico, sino un auténtico producto cultural, y así debe entenderlo el derecho constitucional que la interpreta, salvo que pretenda degradarse a una lógica normativa huérfana de humanidad y de historia.

En esa perspectiva, contextualizamos nuestra mirada con una visión ideológica de Latinoamérica en el siglo XXI, en la convicción de que el derecho del Trabajo y el derecho Cooperativo transitan por el derecho social y se afirman y alcanzan estatuto en el Derecho Internacional y el Derecho Constitucional de los Derechos Humanos Económicos, Sociales y Culturales, constituyendo estos derechos el eje axiológico para una interpretación sistemática que valoriza la supremacía del “bloque de Constitucionalidad” conformado por los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y de la Constitución Nacional.

Buscamos en el Constitucionalismo Social, el Neoconstitucionalismo y en el Nuevo Constitucionalismo Popular Latinoamericano, los caminos para enfrentar la lucha por el derecho con la mirada puesta en un mundo mejor, para reproducir la vida y hacer posible un “buen vivir”. El valor teleológico fundamental lo constituye el derecho a una vida digna, ningún otro.

En el último cuarto del Siglo XVIII, tiene origen el *Constitucionalismo Clásico*, tal como lo conocemos hoy.

La independencia de los Estados Unidos de América (1776) y la Revolución Francesa (1789), constituyeron los hechos que dieron lugar a la Constitución “americana” adoptada en su forma original el 17 de septiembre de 1787 (en 1789 y 1791 se sancionaron las primeras diez enmiendas). Y a la Constitución Francesa promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente del 3 de septiembre de 1791 (con modificaciones inmediatas en los años 1793 y 1795).

Las Declaraciones de Derechos que precedieron a las Constituciones en 1776 en las colonias americanas, y la “Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano” de Francia de 1789 —en ambos casos concomitantemente con movilizaciones sociales revolucionarias— expresaban en su contenido, con mayor claridad y menos contradicciones la transformación revolucionaria que se estaba operando. La transferencia del poder de los monarcas feudales a la burguesía, a los artesanos, comerciantes y a los operarios.

Ambas Revoluciones –norteamericana y francesa– contribuyeron a los cambios profundos que se originaron en el constitucionalismo a partir de finales del siglo XVIII.



Estas cartas constitucionales dan lugar a un generalmente aceptado pensamiento político y jurídico, que sostiene que la Constitución es Norma Jurídica Suprema jurisdiccionalmente aplicable

Estas Constituciones y estas declaraciones de Derechos del Hombre, que reconocían formalmente derechos naturales del hombre y del ciudadano, fueron el antecedente político, económico y jurídico de las que se dictaron en Latinoamérica a partir de las guerras de la Independencia y de los transcurso de organización nacionales.

El contexto de su dictado con el marco de la revolución industrial construyó las bases del capitalismo y determinó que se estructuraran con una matriz individualista liberal a partir del derecho de propiedad absolutizado, y que consagraran la libertad de las personas y con ella la autonomía de la voluntad para la contratación entre desiguales y la igualdad formal de quienes tienen poder diferente³³¹.

Esto se tradujo en una positivización del derecho, con preeminencia de la ley formal que soslayaba el texto constitucional y se afirmaba en el derecho privado codificado que respondía al concepto individualista, romanístico y patrimonial de la restauradora legislación napoleónica (1804) y del estatuto privado germánico (1900).

Una porción no menor de la doctrina constitucional sigue anclada en ese origen. Sin embargo, el derecho constitucional ha recorrido desde entonces múltiples etapas (que se superponen y yuxtaponen, que abarcan a algunas constituciones y a otras no) pero que en definitiva lo transformaron, porque todas receptaron algunos o muchos aspectos de estas etapas.

En los inicios del siglo XX se produce la Revolución Socialista Rusa (octubre de 1917), la Revolución Mexicana 1910/1917, que en su punto más alto produjo una Constitución de nuevo tipo y en 1919 se dicta la Constitución de Weimar en Alemania tras una Revolución Obrera.

331. "La majestuosa igualdad de las leyes, que prohíbe lo mismo al rico que al pobre dormir bajo los puentes, mendigar en las calles y robar el pan". Anatole France. Cita de Germán Bidart Campos. *El Orden Económico Social en la Constitución*. SAECIF Editora. 1999. Buenos Aires. Argentina.

Oscar Vilhena Vieira. "Desigualdad estructural y estado de derecho". En Rodríguez Garavito C. (Coordinador) *El derecho en América Latina. Un mapa para el pensamiento jurídico del siglo XXI*. Editorial Siglo XXI, 2011.



En el mismo año nace la Organización Internacional del Trabajo. Con estos hechos trascendentes y a partir del planteo de la denominada “cuestión social”, y de esas Cartas Constitucionales nace el **Constitucionalismo Social**, que introduce los derechos sociales, y que configura la base jurídica sobre la cual se construye el “estado de bienestar” o “celare”.



“El constitucionalismo social es producto de la confluencia de diversas corrientes del pensamiento contemporáneo –tales como el neoliberalismo, el socialismo en sus versiones más moderadas, y la Doctrina Social de la Iglesia– que pretenden mitigar los efectos más nocivos de la cuestión social.

De acuerdo con las ideas que inspiran esta corriente, el Estado debe actuar *como un instrumento nivelador de los desequilibrios sociales... (intentando) suprimir las desigualdades naturales, económicas y sociales, estableciendo desigualdades jurídicas y desigualdades positivas en la participación de los beneficios sociales, para establecer un nuevo nivel de igualdad*” (Sánchez Agesta Luis, 1990: 518/9)³³².

Un posterior paso trascendente para el Derecho Constitucional, lo constituye el **Neo Constitucionalismo**, que surge a partir de la década del 70 del siglo XX y que tiene como expresiones representativas a las

332. Sánchez Agesta L. “Principios de teoría política”, *Revista de Derecho Privado*, Madrid, 1990, Citado por J E. Lalanne. “Derechos Individuales y Colectivos del Trabajador”, en Rivera, J (h) et al. *Tratado de los derechos constitucionales*, t. III, pp. 4-120, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Abeledo Perrot, 2014.

Constituciones española de 1978, brasileña de 1988 y colombiana de 1991³³³ y sus textos, han dado lugar a una práctica jurisprudencial de importantes Cortes Constitucionales.

Entran en juego las técnicas interpretativas propias de los principios constitucionales, la ponderación, la proporcionalidad, la razonabilidad, la maximización de los efectos normativos de los derechos fundamentales, el efecto irradiación, la proyección horizontal de los derechos.

Además, los jueces se las tienen que ver con la dificultad de trabajar con “valores” que están constitucionalizados y que requieren una tarea hermenéutica que sea capaz de aplicarlos a los casos concretos de forma justificada y razonable, dotándolos de esa manera de contenidos normativos concretos (Carbonell:5)³³⁴.

- El Neoconstitucionalismo implica el tránsito de un régimen jurídico que cambia el “Estado legislativo de derecho” por un “Estado constitucional de derecho” (Luigi Ferrajoli). Somete la ley a la Constitución.

La subordinación de la ley a los principios constitucionales equivale a introducir una dimensión sustancial no sólo en las condiciones de validez de las normas, sino también en la naturaleza de la democracia, para la que representa un límite, a la vez que la completa.

Un límite porque a los derechos constitucionalmente establecidos corresponden prohibiciones y obligaciones impuestas a los poderes de la mayoría, que de otra forma serían absolutos³³⁵.

- Son Constituciones que tienen un importante contenido normativo, porque incluyen e imponen los derechos fundamentales (Schujman Mario, 2016: 101)³³⁶ y los principios rectores de la organización política, social y económica. Prieto Sanchís nos dirá que *El Neoconstitucionalismo implica un modelo de constituciones normativas y garantizadas*.
- La norma fundamental, tiene fuerza normativa vinculante y aplicación directa, con el consiguiente resultado de irradiación y de “constitucionalización” del derecho, cuando los tribunales asumen ambos postulados.
- Los derechos fundamentales constituyen un bloque de constitucionalidad que establece la “axiología” para la interpretación sistemática normativa.

La preeminencia de los “derechos humanos³³⁷, económicos sociales y culturales” emergentes de los tratados internacionales constituye un juicio de valor sustancial resultante de muchas de estas constituciones, o de otras constituciones que sin responder al Neoconstitucionalismo, pero que contienen normas que así lo establecen, se impone a la “axiología” excluyentemente ideológica fundada en el “origen liberal” que le otorgaba preeminencia a los derechos individuales del individuo de “propiedad”³³⁸, de “autonomía de la voluntad” entre desiguales, y de “igualdad formal”, en desmedro de la igualdad sustancial.

333. *Constitución Política de Colombia* 1991. 2ª. Edición Escuela Superior de Administración Pública, 1992, Bogotá, Colombia..

334. Edición de Miguel Carbonell. “Teoría del Neoconstitucionalismo” “Ensayos escogidos”. https://www.google.com.ar/search?q=teoria+del+neoconstitucionalismo+ensayos+escogidos&rlz=1C1FDUM_en___AR489&eq=teoria+del+neoconstitucional

335. Ferrajoli, Luigi. “Pasado y futuro del Estado de derecho”, en Carbonell, M. (coord.) *Neoconstitucionalismo(s)*, Ed. Trotta, Madrid, pp. 14, 18.

336. Borowski, Martin. (2003). *La estructura de los derechos Fundamentales*. Ed. Universidad del Externado de Colombia.

337. No podrá alegarse para justificar su violación, o desconocimiento, la inexistencia de norma jurídica inferior o reglamentación que instrumente su aplicación (Constitución de Ecuador Art. 11 inc. 3 in fine). También la CSJN de la Argentina consideró que las cláusulas de la Convención Americana sobre Derechos Humanos gozan de una presunción de operatividad que autoriza a su exigibilidad inmediata. La Corte se asume como órgano capacitado para dar ejecución a las decisiones del sistema internacional de protección, al menos cuando se trata de prever normas especiales. Asignando valor de “doctrina” a una opinión consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos” (Mónica Pinto en Abramovich y Otros, 2007). Schujman, Mario. *Economía Social y Solidaria en el contexto del poder, del estado y del Derecho*. UNR Editora. 2016. Rosario. Argentina.

338. Bootz, Everton. “A terra pertence a Deus, a influência cristã judaica na construção da função social da propriedade”. En José Eduardo Miranda et al. *Ordem Econômica Constitucional*. Ed. Jururúa. Curitiba Paraná. Brasil.

Ninguna de las corrientes constitucionales es excluyente y el nuevo **Constitucionalismo Popular Latinoamericano**³³⁹ que recoge los avances del Constitucionalismo Social y del Neoconstitucionalismo, viene a revolucionar y a formular significativos aportes al derecho Constitucional.

Importa una ruptura epistemológica muy clara con el individualismo propietario liberal, consagrando y afirmando los derechos individuales, los derechos políticos, pero fundamentalmente asegurando la preeminencia normativa y axiológica de los derechos humanos³⁴⁰ económicos, sociales y culturales y el valor fundamental de la diversidad.

En algunos casos (Ecuador y Bolivia) su especificidad parte del presupuesto epistemológico que admite el pluralismo jurídico³⁴¹ (con diversidad de sistemas judiciales y de normativa jurídica) cuestionando el tradicional monismo jurídico³⁴² y traducen el giro decolonial³⁴³, sustentando en las cosmovisiones originarias muchas disposiciones jurídicas y consagrando normas específicas de protección a los pueblos originarios³⁴⁴ (Colombia, Méjico, Argentina contienen normas en este último sentido). Son Constituciones que establecen claras normas de preservación de la biodiversidad³⁴⁵.

El nuevo Constitucionalismo Latinoamericano admite diversidad, en la admisión de la economía mixta, (en la que el capitalismo es la forma hegemónica pero coexiste con otras maneras de producir, distribuir y consumir), la pluralidad del estado y en las formas plurales del derecho de propiedad (bienes comunes, propiedad pública, comunitaria, cooperativa, ejidal, comunal, social, etc.)³⁴⁶ expansión de los derechos humanos y su minuciosa enunciación (económicos, sociales, y culturales), la incorporación de nuevas garantías e institutos de control jurisdiccional y administrativo, la titularidad colectiva de determinados derechos y de participación popular. A diferencia del constitucionalismo clásico, que se limitaba a establecer de forma genérica los

339. Umprimny, R. "Las Transformaciones constitucionales recientes en América Latina. Tendencias y desafíos". En Rodríguez Garavito (Coord.) *El Derecho en América Latina. Un mapa para el pensamiento jurídico del siglo XXI*, 2011. Ed. siglo XXI.

340. Perez Luño, A E. (2002). *La Universalidad de los derechos humanos y el estado constitucional*. Ed. Universidad del Externado de Colombia. Artículo 18. I. Todas las personas tienen derecho a la salud. II. El Estado garantiza la inclusión y el acceso a la salud de todas las personas, sin exclusión ni discriminación alguna. El sistema único de salud se basa en los principios de solidaridad, eficiencia y corresponsabilidad. La financiación para el acceso a la vivienda se basará en los principios de solidaridad y equidad (Art. 18 inc. III). Toda persona tiene derecho al acceso universal y equitativo a los servicios básicos de agua potable, alcantarillado, electricidad, gas domiciliario, postal y telecomunicaciones (Art. 20, inc. 1). Es responsabilidad del Estado, en todos sus niveles de gobierno, la provisión de los servicios básicos a través de entidades públicas, mixtas, cooperativas o comunitaria (Art. 20 inc. 2). Constitución de Bolivia, Arts. 18 y 20).

341. La Constitución Ecuatoriana (Cap. IV, Art. 57, inc. 4 y 5) reconoce como sujetos de derecho, a las "comunidades, pueblos y nacionalidades". Mientras que la histórica Constitución Mejicana admite la personalidad jurídica de los "núcleos de poblaciones "ejidales y comunales" (México, Art. 27, inc. 7).

342. Zaffaroni, E R. 2011. *La Pachamama y el humano*. Ed. Coihué y Madres de Plaza de Mayo. Buenos Aires, Argentina.

343. Zaffaroni, E R. 2015. *El derecho latinoamericano en la fase superior del colonialismo*. Ediciones Madres de Plaza de Mayo. Buenos Aires, Argentina.

344. Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, Artículos 13, 34, 40; Convenio Nº 169 de la OIT, Artículos 8-12. Reconocen la *integralidad del territorio indígena campesino* que incluye el derecho a la tierra, a su uso y aprovechamiento (Bolivia, Ecuador 57 inc. 12), derecho de los pueblos originarios a conservar sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas (México, art. 2) (Schujman, 2016: 104).

345. *La vida humana en el planeta depende y está inserta en lo no humano. La vida humana es parte de ese conjunto que es la naturaleza: No somos dueños de lo no humano y menos sus genocidas irresponsables, sino que compartimos su destino. El derecho a la vida se sostiene en el derecho de la propia humanidad a subsistir. La conciencia de los pueblos originarios de pertenencia a la naturaleza es muy superior a la colonialista, sus formas de resolución de conflictos son mucho más racionales. Sus creencias giran en torno al respeto al ambiente. Sus vínculos con lo absoluto siempre los establecen a través de la naturaleza. La igualdad consiste en el derecho a ser diferente* (Zaffaroni, 2015: 100/1/2).

346. Preservan el derecho a los recursos naturales, a los bienes de uso público, los parques naturales, las tierras comunales de grupos étnicos, las tierras de resguardo, el patrimonio arqueológico (Colombia art. 63). Se regularon *con fuerza los derechos al medio ambiente, y en algunos casos se le confirió a la "Pachamama" el carácter de sujeto de derecho constitucional*, aunque las políticas extractivas sean muy importantes en las economías Latinoamericanas y hayan entrado en abierta (Schujman M, 2016: 104/5).

derechos y no se preocupaba ni por la individualización ni por la colectivización de los mismos, ahora se identifican los derechos de los denominados “grupos vulnerables” (mujeres, niños, personas mayores, personas con discapacidad)³⁴⁷.

El “neoconstitucionalismo Latinoamericano” expande los “derechos personales”, que el capital ha comenzado a corroer en los estados centrales, y se hace cargo de los “derechos sociales”, en un mundo ganado por la codicia y la intolerancia (Schujman Mario S, 2016:106).

Supremacía de la Constitución y de los tratados internacionales de Derechos Humanos

La Constitución Nacional en su art. 31 establece que *Esta Constitución, las Leyes de la Nación que en su consecuencia se dicten, y los tratados con las potencias extranjeras son la ley suprema de la Nación...*, pero a su vez la Reforma de 1994, en el texto del art. 75 inc. 22 al enumerar las atribuciones del Congreso de la Nación, aclaró que “los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes” y enumeró expresamente en su texto los Convenios y tratados de Derechos Humanos, Económicos Sociales y Culturales, aprobados y ratificados por el país, añadiendo que *en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta constitución, y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocido...*

La Suprema Corte Argentina había considerado a los Tratados Internacionales en el mismo plano que a las leyes “Martín y Cía. v. Gobierno Nacional” (1963) y en “Esso SA. v. Gobierno Nacional” (1968) porque no había fundamento normativo alguno para darle prioridad al tratado.

Esta doctrina dejaba abierta la puerta a la responsabilidad internacional del estado por incumplimiento del derecho internacional, y fue modificada en 1992 con el caso “Ekmedjian c. Sofovich”³⁴⁸ en el que se afirmó, en fallo dividido, la preeminencia del Derecho Internacional Convencional por sobre el derecho Interno, invocando la obligación emergente de la Convención de Viena (Art. 27). Este criterio fue ratificado en “Fibraca”³⁴⁹, “Hagelin” y “Cafés la Virginia”³⁵⁰, pero en estas resoluciones se dejaba la puerta abierta a la contradicción con la primera parte del texto constitucional.

Ekmedjan tiene suma importancia porque establece el principio de que los Derechos Constitucionales inherentes a la persona son operativos y su realización no puede depender de leyes reglamentarias. A partir de su ratificación un Tratado se incorpora al derecho interno y debe ser aplicado, adoptando la teoría monista, conforme a la cual se impone a la legislación nacional.

La Reforma de 1994 adopta este criterio, pero va mas allá, porque le otorga a los Tratados y Convenciones de Derechos Humanos, jerarquía Constitucional, de la que no gozan los restantes tratados.

La reforma establece en una primera parte, que todos los tratados y los concordatos están jerárquicamente por encima de las leyes, pero por debajo de la Constitución Nacional, mientras que en el 2º párrafo

347. Homi K. Bhabha. *Nuevas minorías, nuevos derechos*. Ed. Siglo XXI, 2013, Buenos Aires. Argentina.

348. CSJN. Ekmedkjan Miguel Angel c. Sofovich Gerardo s. Recurso de hecho. <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-ekmekdjian-miguel-angel-sofovich-gerardo-otros-recurso-hecho-fa92000322-1992-07-07/123456789-223-0002-9ots-eupmocsollaf?>

349. Fibraca Constructora c. Comisión Técnica Mixta de Salto Grande. S. Recurso de hecho. <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-fibraca-constructora-sca-comision-tecnica-mixta-salto-grande-recurso-hecho-fa93000274-1993-07-07/123456789-472-0003-9ots-eupmocsollaf?>

350. CSJN. Cafés La Virginia S.A. s. Denegación de repetición. <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-cafes-virginia-sa-apelacion-denegacion-repeticion-fa94000349-1994-10-13/123456-789-943-0004-9ots-eupmocsollaf?>

menciona diez tratados y dos declaraciones de Derechos Humanos que son elevados al rango de “tratados con jerarquía constitucional”.

La jurisprudencia de la Suprema Corte ha establecido además en los fallos referenciados que los mismos deben ser interpretativos atendiendo a la jurisprudencia de los organismos internacionales a los que son sometidos los casos de violaciones a los derechos humanos económicos, sociales y culturales, en el ámbito internacional.

En los casos “Girolí” y “Bramado” la corte sostuvo que la frase “...en las condiciones de su vigencia”, implica que las Convenciones deben ser aplicadas conforme rigen en el ámbito internacional y atendiendo a la interpretación de los tribunales internacionales competentes.

Una segunda cuestión que surge del texto del art. 75 inc. 22, y de la interpretación que del hace la SCJN, es el de la relación de los Tratados y Convenciones Internacionales de Derechos Humanos y la Constitución Nacional. Y sobre este tópico la Corte sostuvo que, al incorporar expresamente los tratados internacionales en su consecuencia, el constituyente ya había efectuado el juicio de comprobación y de armonización.

La SCJN sostiene invariablemente esta doctrina y la reitera en “Priebke” (Fallos: 318: 2148), “Arancibia Clavel”³⁵¹, “Simón”³⁵² casos en los que se discute además la imprescriptibilidad de los delitos de “lesa humanidad” invocando el “derecho internacional que así lo tenía establecido.

En estos fallos la Corte establece que los “crímenes de lesa humanidad” son imprescriptibles, aun mediando “cosa juzgada y disposición constitucional que prohíbe la retroactividad de la ley penal más grave.

En Simón la SCJN sostiene que *No hay cosa juzgada sin debido proceso. La clasificación de los delitos contra la humanidad no depende de la voluntad de los Estados sino de los principios del derecho internacional.*

Boggiano en esta causa afirma:

Los tratados internacionales sobre derechos humanos deben ser interpretados conforme al Derecho Internacional, pues es éste su ordenamiento jurídico propio. Aquellos están más estrechamente conexos con el Derecho Internacional y, por esa vía, con la interpretación y aplicación que pueda hacer de ellos la jurisprudencia internacional.

*Precisamente el fin universal de aquellos tratados sólo puede resguardarse por su interpretación conforme al Derecho Internacional. Lo contrario sería someter el tratado a un fraccionamiento hermenéutico por las jurisprudencias nacionales incompatible con su fin propio*³⁵³.

Zaffaroni y Higton se pronuncian afirmando que la imprescriptibilidad ya había sido instalada como institución, en el “jus cogens” internacional, para juzgar delitos de “lesa humanidad”, antes de la comisión de los hechos, lo que descarta la existencia de conflicto entre las normas constitucionales y el derecho internacional emergente de los tratados y pactos de derechos humanos.

Con la nueva composición de la Suprema Corte, tras los cambios políticos que se produjeron recientemente, el alto tribunal ha producido rápidamente importantes retrocesos en su actitud en materia de derechos humanos.

351. CSJN. 24/08/2004. “Arancibia Clavel, Enrique Lautaro s/ homicidio calificado.

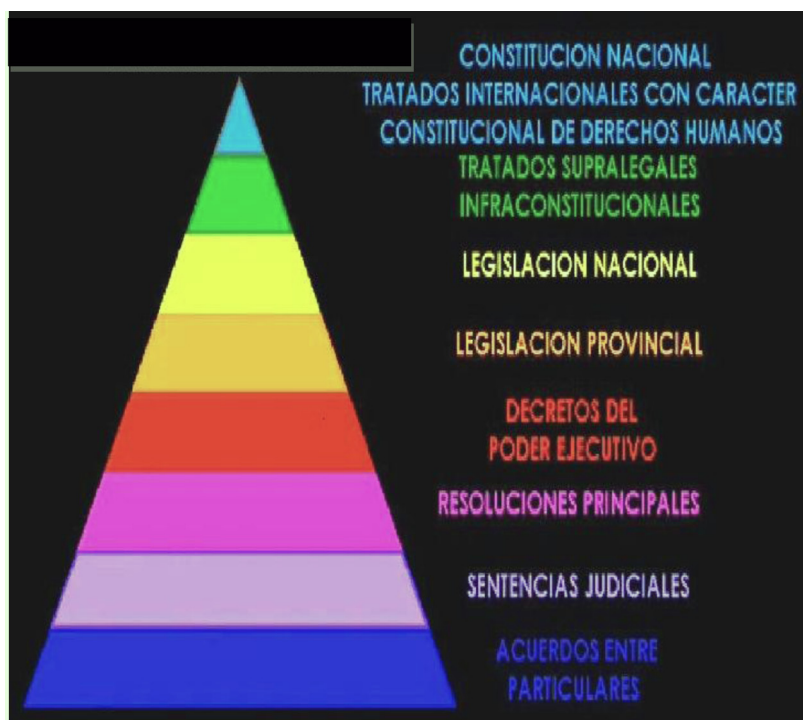
352. CSJN. 14.06.05. Simón, Julio Héctor y otros s/ privación ilegítima de la libertad. <https://www.mpf.gov.ar/Institucional/UnidadesFE/Simon-CSJN.pdf>

353. Marcelo F. Trucco. 2007. *Relaciones entre el Derecho Internacional Público y el Derecho Interno*. www.saij.jus.gov.ar

Abramovich comentando el caso “Fontevicchia”, pone de relieve que la CSJN cambió su postura acerca de la obligatoriedad de las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo que la lleva a incumplir la “obligatoriedad de las Sentencias de la Corte Interamericana, establecida en el art. 68 de la Convención Americana, incorporado como principio fundamental del derecho público constitucional argentino.

Previamente en “Bulacio” había establecido que el margen de decisión de los tribunales argentinos quedaba acotado por la integración del país en un sistema de protección internacional de derechos humanos, aun si se advertía contradicción con la Constitución Nacional, criterio que sostuvo en el caso “Bueno Alves”. Con este fallo el alto tribunal modifica la interpretación que reiteradamente había hecho del art. 75 inc. 22 de la Constitución.

El 3 de mayo del año 2017 en fallo Bignone Reynaldo s. Recurso Extraordinario, en abierta contradicción también con su propia doctrina, el Superior Tribunal resuelve aplicar a un condenado por delitos de lesa humanidad una ley transitoria, hace tiempo derogada que preveía el cómputo duplicado de los años de prisión, aplicando el principio de la ley más benigna para incumplir los Convenios Internacionales.



Normas que protegen el derecho “al trabajo” y el “derecho del Trabajo” en la Constitución Argentina

El Art. 14, en su texto originario al enumerar los derechos individuales consagra “*el derecho a trabajar y ejercer toda industria lícita...*”.

Tras la abruptamente derogada por un gobierno militar, Constitución de 1949, Se lleva adelante la Constituyente de 1957, convocada paradójicamente por un gobierno de facto, y es el art. 14 bis de ella introduce, el que modifica el sesgo liberal excluyente de la Constitución de 1853, en una decidida apertura al Constitucionalismo Social.

La ilegitimidad de origen fue purgada por la políticamente cuestionada Reforma de 1994, que además introdujo y jerarquizó los derechos humanos, económicos, sociales y culturales.

El art. 14 bis (Reforma 1957) establece que *el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán; Condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario...* .



Para la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la reforma del año 1957 *se erige en una suerte de hito mayúsculo en nuestro orden constitucional, por haber enriquecido el bagaje humanista del texto de 1853-60 con los renovadores impulsos del constitucionalismo social desplegados a escala universal, en la primera mitad del siglo XX* (CSJN 2009)³⁵⁴.

Artículo 75. (Reforma de 1994). *Corresponde al Congreso: 19. Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores, a la defensa del valor de la moneda, a la investigación y desarrollo científico y tecnológico, su difusión y aprovechamiento...* .

Por otra parte, la inserción del artículo 14 bis dentro del cuerpo de la Constitución de 1853- 60 implicó una expresión mínima del llamado Constitucionalismo Social, que desde 1994, por obra de la constitucionalización de los tratados, adquiere un mayor desarrollo y una presencia más extensa en el nuevo “bloque de constitucionalidad”, a través de las nuevas cláusulas de los instrumentos internacionales. Actualmente la fuente constitucional ha sido ampliada y cualquier examen de los derechos y garantías constitucionales del trabajador debe, forzosamente, abarcar los tratados y documentos expresamente mencionados en el art. 75, inc. 22 (Julio E. Lalanne, 2014: 4).

Un Primer aspecto es la inadmisble distinción que divide a la doctrina Constitucional entre quienes sostienen que existen en el texto artículos o cláusulas operativas mientras que otras son meramente programáticas.

Cualquiera sea la calificación que de una disposición constitucional inmersa en el jerarquizado bloque de constitucionalidad, haga la doctrina, no puede ser dejada de lado por los poderes públicos y los comportamientos de las organizaciones y de los particulares no pueden soslayarlas.

Humberto Quiroga Lavié y Julio López son de la opinión de que la protección al trabajo contenida en el art. 14 bis, requiere de leyes que las instrumenten.

354. Corte Sup., 21/09/2009, “Aquino, Isacio c/Cargo Servicios Industriales S.A. s/accidente ley 9688, considerando 7º, Fallos: 327:3753, 3770, 3788 y 3797.

Carlos Fayt por el contrario sostiene enfáticamente que los derechos sociales son operativos:

Por cierto que la ausencia de una ley reglamentaria o una previsión presupuestaria no modifica ni altera el carácter Constitucional que tienen los Derechos Sociales. Al encontrarse previstos en una constitución o un tratado no necesitan reconocimiento alguno de los legisladores y su legitimación, legalidad, validez y vigencia surgen de su consagración constitucional (Fayt Carlos, 2008: 779)³⁵⁵.

Otro aspecto polémico de interpretación resulta de la no explicitada, ni sustentada doctrina de interpretación constitucional, que entiende que en la primera parte este texto introduce *los derechos personales del trabajador en relación de dependencia*.

María Angélica Gelli³⁵⁶ (2005: 154. Ídem Gustavo Salthu)³⁵⁷ van más allá aún, porque consideran “que en el art. 14 bis coexisten normas cuyo cumplimiento puede exigirse aun sin reglamentación con otras que, sin ella, serían de muy difícil aplicación”.

Capón Filas restablece el fiel de la balanza y conforme la doctrina sistémica y el claro texto legal sostiene con justeza que:

Adviértase que la norma constitucional reconoce como derecho todo tipo de trabajo, no solamente el asalariado, si bien a este lo cubre especialmente. Ya que el “derecho a trabajar” ha sido reconocido en el art. 14, es razonable afirmar que el art. 14 bis protege el trabajo realizado en condiciones de disparidad con respecto de quien lo recibe, por lo que bien puede sostenerse que, al lado del trabajo en relación de empleo, el art. 14 bis protege el trabajo formalmente independiente realizado en el sector informal de la economía.

De aceptarse esta lectura, tales trabajadores independientes pueden organizarse en sindicatos y lograr fuerza en solidaridad con organizaciones de segundo y tercer grado (Rodolfo Capón Filas, 2003:76)³⁵⁸.

Este criterio se robustece con la denominación de derecho “al trabajo” que adoptan los pactos Internacionales incorporados a nuestro texto de ley fundamental (DADDH, Art. XIV, DUDH Art. 23, PIDESC art. y CIETFDR, art. 5), lo que implica que es el derecho humano y vital que tienen todas las personas a “obtener un empleo digno”.

Para Germán Bidart Campos, las obligaciones que le podrían caber al Estado, en este orden de ideas, podrían entenderse de la siguiente manera:

– Como obligación del estado de crear, activar, y estimular fuentes de trabajo, y de vigilar el mercado ocupacional para que cada hombre halle la posibilidad de encontrar trabajo;

– Como obligación del estado de prevenir el paro forzoso y el desempleo y de implantar el seguro de desempleo (Germán Bidart Campos citado por Julio Lalanne, 2014: 8).

La protección reconocida consiste en un deber del Estado de promover las condiciones sociales y económicas de la comunidad de manera de posibilitar a todos los habitantes el ejercicio del derecho de trabajar (CSJN. 1992)³⁵⁹.

355. Fayt, C S. *Los derechos sociales en la Constitución Nacional*, LL, 2008-A, p. 779. Citado en J Lalanne, 2014:6.

356. Gelli, M A. *Constitucion de la Nación Argentina*. 3ª. Edición 2005. Editorial La Ley. Buenos Aires. Argentina.

357. Salthu, J G. *Derechos Sociales y amparo colectivo*. www.estudiojuridicomdp.com.ar/userfiles/file/amparo.doc

358. Capón Filas, R. “Protección constitucional del Trabajo”. En *Número especial del Suplemento de Derecho Constitucional*. Editorial La Ley 2003. Buenos Aires. Argentina.

359. Corte Sup. 24/11/1992, “Aranda, c/Capitanía de Puertos del Litoral Fluvial s/Amparo”, LL del 02/06/1993 y DT, 1993-1236, con nota de Carlos Pose. *El derecho de trabajo bajo la óptica constitucional*.

La doctrina, no obstante aun con excepciones como la señalada por Capón Filas, se ha abstenido de interpretar la razón por la cual el derecho al trabajo digno existe en las diversas formas que este adopta.

La Constitución claramente protege en la primera parte del art. 14 bis, interpretado en el contexto de los derechos humanos, económicos sociales y culturales incorporados al bloque de constitucionalidad, el derecho a trabajar dignamente que tienen el trabajador dependiente, el autónomo, y el trabajador autogestionario, y ello constituye un mandato incontestable para que las leyes y el estado a través de sus tres poderes, lo protejan. Si no lo hacen es procedente su nulidad por inconstitucionalidad.

Nuestro sistema Constitucional y el derecho Cooperativo y de la Economía Social y Solidaria

Paradójicamente nuestro país que exhibe un importante desarrollo Cooperativo y de la Economía Social y Solidaria –modelo en Latinoamérica– y un desarrollado Derecho Cooperativo que ha servido de fuente a numerosos países, no tiene respaldo en el texto Constitucional clásico, ni ha sido mencionado en las reformas posteriores.



Pero tal como lo tiene dicho la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Andrés M. Lago Castro)³⁶⁰, entre otros muchos fundamentos para descartar la existencia de relación de dependencia entre el Asociado de una Cooperativa de Trabajo y ésta, recurrió al derecho Internacional Cooperativo³⁶¹ y del Trabajo, fundamentalmente a la Recomendación Nº 193/2002 de la OIT sobre la promoción de las cooperativas, ratificada por nuestro país.

Son los tratados internacionales sobre derechos humanos, económicos sociales y culturales, los que fortalecen la legitimidad de la Economía Social y Solidaria, y del tipo jurídico Cooperativo.

360. SCJN. Lago Castro A M., c, Cooperativa Nueva Salvia Limitada. <http://www.cij.gov.ar/nota-2981-La-Corte-confirm--que-asociados-a-cooperativas-no-se-consideran-trabajadores-dependientes.html>

361. El derecho público internacional cooperativo. Una de las más interesantes evoluciones en años pasados ha sido la consolidación del derecho público internacional cooperativo. Éste está compuesto, o mejor dicho puede ser derivado de *inter alia*, de los instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos, de los instrumentos internacionales que establecen la obligación de los estados para tomar medidas destinadas a alcanzar el desarrollo de sus países, 14 de la Convención Nº 141 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el derecho de formar organizaciones rurales, de la Convención Nº 169 concerniente a pueblos indígenas y agrupaciones tribales en países independientes (OIT), de la Recomendación Nº 127 (OIT) promulgada en 1966 concerniente al rol de las cooperativas en el desarrollo económico y social de los países en vías de desarrollo, y especialmente de: - La Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) sobre la Identidad Cooperativa de 1995 (Declaración ACI) - Las Directrices de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 2001 destinadas a crear un ambiente de apoyo al desarrollo de las cooperativas (Directrices de la ONU) y - La Recomendación Nº 193 de la OIT en 2002 sobre la promoción de las cooperativas.

Hagen Henry. *Retos y Oportunidades de la Globalización para las Cooperativas y el Marco Legal Cooperativo*. Este ensayo fue presentado con motivo del "International Cooperative Alliance 8th Asia Pacific Ministers Conference" en Kuala Lumpur, marzo 12-15, 2007. www.aidcmes.com.ar

El enfoque basado en los derechos humanos es inherente a la economía solidaria

El enfoque de derechos consiste en orientar la acción pública hacia cubrir las necesidades de todas las personas (alimentación, vivienda, sanidad, educación y movilidad, pero también participación, comunidad y ocio) y consiste también en promover la implicación de los mismos sujetos en dichos procesos para que se apropien de sus derechos y en el proceso, aprendan, se empoderen y se vuelvan mejores personas.

Pues bien, de todo eso trata también la economía solidaria, o la economía social y solidaria, como prefiero adjetivarla. Porque la economía social y solidaria es, precisamente, auto organización de la ciudadanía para resolver sus necesidades mediante iniciativas económicas regidas por los valores de cooperación, democracia, igualdad, solidaridad y sostenibilidad (Jordi García Jané)³⁶².

Es en el derecho comparado latinoamericano en el que percibimos el inexplicable atraso Constitucional Argentino. El apego de nuestros Constituyentes al modelo clásico liberal, matizado en aspectos puntuales por la introducción del derecho social, del Neoconstitucionalismo y en menor medida por el nuevo constitucionalismo latinoamericano.

Es importante el respaldo que los textos fundamentales de Latinoamérica han dado a formas asociativas solidarias: “ejidos”, organizaciones de trabajadores, cooperativas, comunidades, empresas que pertenecen mayoritaria y exclusivamente a los trabajadores (México, art. 25).

Fomento a “la creación de cooperativas” (Costa Rica, 1949) y a su funcionamiento (Guatemala, 1985 art. 77), de las “Asociaciones cooperativas” (El Salvador, art. 388).

La Constitución de Bolivia establece que: *El estado fomentará organizaciones económicas campesinas y las Asociaciones como alternativas solidarias y recíprocas* (art. 334); *Las cooperativas de servicios públicos serán organizadas en interés colectivo (...) y El estado apoyará a las organizaciones de economía comunitaria* (art. 335). *El desarrollo rural integral sustentable* priorizará el fomento a de... los emprendimientos económicos comunitarios” (art. 405). “El estado promoverá las cooperativas y las empresas comunitarias agropecuarias” (art. 406. II.). Reconoce y respeta los derechos reconstituidos de las sociedades cooperativas mineras por su carácter productivo social (Disposición Transitoria).

La carta magna de Ecuador establece: *La economía popular y solidaria incluirá a los sectores cooperativas, asociativos y comunitarios* (art. 308); *Las actividades financieras son un servicio público, que se compone de los sectores público, privado y del popular y solidario. Con normas y entidades de control específicas y diferenciadas* (art. 309). *El Sector Popular y Solidario se compondrá de cooperativas de ahorro y crédito, entidades asociativas o solidarias, cajas y bancos comunales, y cajas de ahorro. Y recibirá un tratamiento diferenciado y preferencial del estado* (art. 311).

Estímulo y adecuado tratamiento al cooperativismo y otras formas de asociativismo y preferencia en el ámbito agropecuario (Constitución de Brasil 1988, arts. 146, 174 y 182).

La ley de Economía Social de México (2012) se propone *facilitar la organización y la expansión de la actividad del Sector social de la Economía*.

362. García Jané, J - XES. *Economía Solidaria y Derechos Humanos*. <http://economiyderechos.observatoridesc.org/prologo>
<http://www.centrocultural.coop/blogs/cooperativismo/2015/11/03/economia-solidaria-y-derechos-humanos/>

Las Cooperativas de trabajo asociado y las organizaciones autogestionarias son por su naturaleza un formidable instrumento para la realización de los derechos económicos, sociales y culturales

Afirmamos y tratamos de demostrar la tesis de que las Cooperativas de trabajo Asociado y las Organizaciones Autogestionarias, que a veces son utilizadas por las empresas lucrativas o el estado para excluir a los trabajadores de sus derechos, son por su naturaleza y esencia el mejor instrumento para la realización de los derechos sociales, y también de los derechos económicos y culturales.

Constituyen la forma de organización empresarial de los trabajadores que humaniza el trabajo, que la sociedad que mercantiliza la vida, destruye y precariza incluso utilizando desnaturalizándolas, formas de la economía social y solidaria.

Derecho a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad (art. 22 Declaración Universal de los Derechos Humanos)

Los derechos humanos que sucedieron a la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789, inspirada en la declaración de independencia estadounidense de 1776 y en el espíritu filosófico del siglo XVIII, constituyeron un avance trascendental y precedieron al desarrollo de la sociedad industrial.

Los derechos sociales producto de la lucha de los trabajadores, y de los avances de la Constitución Mexicana de 1917, precedida por las formidables reformas populares, introducidas por Benito Juárez, por las huelgas obreras de 1910, la lucha campesina encabezada por Villa y Zapata, aun habiendo sido sancionada durante el gobierno de Venustiano Carranza, dieron lugar una de las primeras Constituciones en las que aparecen como derechos individuales, los derechos Sociales en la humanidad.

En Weimar, Alemania se dicta en 1919, como respuesta a la revolución Espartaquista, que sucedió a la derrota en la guerra del 14, y que fuera sofocada, engendró la Segunda Constitución que consagra los “derechos sociales”.

También en 1919 y también como consecuencia del Tratado de Versalles que puso fin a la guerra nace la Organización Internacional del Trabajo, constituida conforme lo indica su preámbulo por estados movilizad^{os} por sentimientos de justicia y humanidad y por el deseo de asegurar la paz en el mundo.

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones.

Tras la segunda guerra mundial comienza la competencia entre sistemas socio económicos y la “guerra fría” y se desarrolla el “welfare” o “estado de bienestar en occidente”, y a partir del funcionamiento de las Naciones Unidas, se aprueba la “Declaración Universal de los Derechos Humanos” (1948), el Pacto Internacional de “Derechos Económicos, Sociales y Culturales” y el “Pacto de Derechos Civiles y Políticos ambos de (1966), la Convención sobre Derechos Humanos de San José de Costa Rica (1969), la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación de la mujer (1979), la Convención sobre los derechos del niño (1989).

El derrumbe de las utopías y del mundo socialista que se producen en noviembre de 1989, comienza a socavar la necesidad del capital de sostener el “estado de bienestar” y la “justicia social”. Ya la Convención de los Trabajadores Migrantes y sus familias del año 1990, que recién encontró en el año 2003 veinte países del tercer mundo que la aprobaran, no encontró en EEUU, Canadá y toda Europa consenso, por lo que de hecho y aunque refleja recomendaciones de la OIT, no ha podido ser aplicada.

Hoy la desocupación, la precarización del trabajo, la flexibilización y la tercerización del trabajo nos retornan a la prehistoria del capitalismo y ponen de relieve las dificultades de los trabajadores de la ciudad y del campo que son excluidos y marginados de los beneficios de la globalización capitalista financiarizados, que hace posible una acumulación virtual que reduce drásticamente la actividad productiva.

Esta dura realidad que pone en riesgo la vida social, y al planeta, obliga a quienes defendemos el trabajo y la vida a reflexionar sobre aquellos falsos conflictos que dividen a los trabajadores y que ponen en riesgo a todos los derechos sociales.

Los trabajadores que engendraron sindicatos, cooperativas y mutuales, en el siglo XIX no pueden ser confundidos en el siglo XXI, generando entre sus organizaciones falsas antinomias producidas por quienes los explotan y alienan.

Todos los trabajadores, los ocupados y los desocupados, los dependientes, los autónomos y los autogestionados y las organizaciones que los agrupan y que socializan sus derechos, “tienen derecho a ver satisfechos sus derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

Pero atendiendo a que el capital y el estado han utilizado algunas formas organizativas de la economía social y solidaria, entre otras, para instrumentar, la “precarización, la flexibilización y la tercerización” que son inherentes a este estadio inhumano de la evolución de la sociedad capitalista, es importantísimo señalar que el trabajo autogestionario inherente a la naturaleza del “Cooperativismo Asociado” debe ser justamente uno de los instrumentos privilegiados de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales, para dignificar el trabajo y desarrollar su personalidad, satisfacer sus derechos económicos, sociales y culturales y luchar contra su exclusión y su explotación, abriendo camino a utopías sustentadas en una realidad tangible que se recrea cotidianamente, y que son una ventana a un mundo mejor posible.

La dignidad y el desarrollo de la personalidad de los trabajadores

Karl Marx en los “Manuscritos Filosóficos” (1844) y conjuntamente con Frederick Engels en “La Ideología Alemana” sostuvieron hace ya muchos años que el trabajo dependiente del capitalista, en tanto extraña al trabajador del producido de su trabajo y lo transforma en pura mercancía fetichizada que compra por un precio, afectaba la dignidad del trabajador (Karl Marx, 1844: 33³⁶³).

Cuestiona duramente la afectación que el trabajo dependiente del capitalista hace de la dignidad y el desarrollo de la personalidad de los trabajadores.

Se adhiera o no a este concepto, es indudable que esa dignidad y ese desarrollo se afirman notablemente en el trabajo autogestionado.

363. Karl Marx y Frederick Engels: Manuscritos Filosóficos. 1844. “El trabajador queda rebajado a mercancía, a la más miserable de todas las mercancías... El trabajador se relaciona con su trabajo como un objeto extraño. Lo que es producto de su trabajo, no lo es. La enajenación del trabajador en su producto, significa que no solamente en su trabajo se convierte en un objeto, en una existencia exterior, que su vida transferida al objeto se le enfrenta es una cosa extraña y hostil”. *La Ideología Alemana*, 1885. Ediciones Grijalbo. Barcelona, 1974.

“En el desarrollo de las fuerzas productivas se llega a una fase en la que surgen fuerzas productivas y medios de intercambio que, bajo las relaciones existentes, sólo pueden ser fuente de males, que no son ya tales fuerzas productivas sino más bien fuerzas destructivas (maquinaria y dinero) y, a la vez, surge una clase condenada a soportar todos los inconvenientes de la sociedad sin gozar de sus ventajas, que se ve expulsada de la sociedad y obligada a colocarse en la más resuelta contradicción con todas las demás clases”.

Los trabajadores asociados son los dueños de los medios de producción, y de la producción misma, son quienes dirigen y administran la empresa de propiedad conjunta, con mecanismos a veces directos y otras con mecanismos democráticos de coordinación³⁶⁴.

Esta afirmación, que es genérica y que reconoce la existencia de formas distorsionadas por su inmersión en la sociedad de mercado, e incluso de formas corruptas por el capital y por el estado que las utilizan, fenómeno que también sucede con las organizaciones sindicales, no inhiben su aptitud para enfrentar a las formas más deshumanizadas del capital neoliberal, como instrumento privilegiado de los trabajadores que debe ser respaldado y potenciado, sobre todo en la “recuperación de empresas” por sus trabajadores asociados, que debería ser entendida como un objetivo central de la lucha de las organizaciones sindicales en tiempos de exclusión y desempleo estructural y de disciplinamiento de los comportamientos asociales del capital.

No existe trabajo más digno que aquel que despliega el trabajador auto gestionado, dueño conjuntamente con los otros trabajadores asociados del producido de su trabajo y de sus resultados.

La condición humana se realiza conforme a la doctrina social de la iglesia³⁶⁵ a través del trabajo. El pontífice Francisco en homilías y audiencias ha afirmado con palabras distintas aquello que sostenemos. Es necesario apoyar la creación de trabajo “libre, creativo, participativo y solidario”. En la encíclica *Laudato Si* ha afirmado la necesidad de defender nuestra casa común³⁶⁶.

Quien, por maniobras económicas, para hacer negociaciones no del todo claras, cierra fábricas, cierra empresas y les quita el trabajo a los hombres, esta persona comete un pecado gravísimo.

Por eso la gestión de la ocupación es una gran responsabilidad humana y social, que no puede ser dejada en las manos de pocos o descargado sobre un ‘mercado’ divinizado. Causar una pérdida en puestos de trabajo significa causar un grave daño social.

También ha advertido de la extensión de la precariedad laboral, el trabajo irregular (en negro, sin contrato) y ‘*el chantaje mafioso*’ que se hace a los jóvenes.

Y por ello, ha invitado a las **asociaciones de los trabajadores cristianos** a perseguir **un sueño que vuela alto** para que el trabajo **libre, creativo, participativo y solidario** termine con el menosprecio de la dignidad de las personas.

Y explica además que la dignidad del trabajo requiere que “el trabajo no sea instrumento de alienación”.

Derechos reconocidos por los pactos internacionales constitucionalmente vigentes, y aplicables a las personas cualquiera sea su estatus laboral y la naturaleza de las cooperativas de trabajo Asociado y del trabajo autogestionario.

364. Los conceptos de autogestión y paradedependencia serán analizados específicamente en otros acápites de este trabajo.

365. Encíclica *Labores Exercens* sobre el trabajo humano. Juan Pablo II, nos dice en esta encíclica: “El trabajo humano es una clave, quizá la clave esencial de toda la cuestión social, si tratamos de verla verdaderamente desde el punto de vista del bien del hombre...”.

“La iglesia cree que entre sus deberes, está el resaltar la dignidad y los derechos de los hombres del trabajo, denunciar las situaciones en las que se violan dichos derechos, y contribuir a orientar estos cambios para que se realice un auténtico progreso del hombre y de la sociedad”.

366. Encíclica *Laudato Si*. “Que los seres humanos destruyan la diversidad biológica en la creación divina; que los seres humanos degraden la integridad de la tierra y contribuyan al cambio climático, desnudando la tierra de sus bosques naturales o destruyendo sus zonas húmedas; que los seres humanos contaminen las aguas, el suelo, el aire. Todos estos son pecados”.

Derecho al trabajo. Deber de trabajar (art. 23-1 DUDH; art. 6 PIDESC)

Es absolutamente evidente que el derecho a conformar Cooperativas de Trabajo Asociado y a “Recuperar Empresas” a partir de Cooperativas de Trabajo organizadas por sus trabajadores, constituye la respuesta más importante que en este siglo están dando los trabajadores a la desocupación y a la precarización. Es la expresión real de la lucha de las fuerzas del trabajo que se imponen a los designios la sociedad neoliberal.

Esa desocupación y exclusión de millones de trabajadores que produce en esta instancia la acumulación financiarizada del capital, es enfrentada por los trabajadores con la generación de empleo sin patrones. Empleo “autogestivo y paradedependiente”.

En la República Argentina este derecho tiene expresa consagración Constitucional, el “derecho de trabajar es el primero de aquellos que consagra el art. 14 de la Constitución Nacional, que complementado con el art. 14 bis y la incorporación que hace el art. 75 de la reforma de 1994, a incorporar con carácter supra legal y asimilado a las normas constitucionales en la pirámide normativa “a los tratados y convenios internacionales de derechos humanos” que enuncia expresamente.

La autogestión cooperativa es una de las pocas organizaciones empresarias que efectivamente aplica las disposiciones del art. 14 bis última parte que ordena otorgarle a los trabajadores *participación en las ganancias de las empresas, y control de la producción y colaboración en la dirección.*

Concepto vivificado en América Latina por el Pacto Convenio de San José de Costa Rica. Este derecho fundacional de los trabajadores, se reitera en el “Pacto Internacional de Derechos Económicos sociales y Culturales” que aprobado por la Asamblea General de la ONU el 16 de diciembre de 1966, entró en vigor el 3 de enero de 1976, que en su art. 6 establece:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Contenido explicitado en la introducción y premisas básicas del mismo que ratifican que: *El derecho al trabajo es un derecho fundamental, reconocido en diversos instrumentos de derecho internacional.*

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a través de su artículo 6, trata este derecho más extensamente que cualquier otro instrumento. El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.

El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.

Y el mismo instrumento reconoce que: *Para millones de seres humanos de todo el mundo, el disfrute pleno del derecho a un trabajo libremente escogido o aceptado sigue siendo un objetivo lejano.*

El Comité reconoce la existencia de obstáculos estructurales, y de otra naturaleza resultantes de factores internacionales. y otros factores ajenos a la voluntad de los Estados que obstaculizan la plena aplicación del artículo 6 en gran número de Estados Partes.

El Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de la ONU en su comentario a esta disposición afirma que *El derecho al trabajo presenta varios componentes interrelacionados, incluyendo el derecho a aceptar libremente empleo, condiciones laborales justas y seguras, en especial condiciones laborales seguras y el derecho a constituir sindicatos* y la OIT ha ampliado este concepto con sus declaraciones relativas al derecho a “un trabajo decente” de las poblaciones de los pueblos originarios (Declaraciones del 9 de agosto de 2015).

El 8 de enero de 2014, este organismo publica el Trabajo de Tzehainesh Teklè en el que se sostiene que *a la hora de aplicar el derecho del trabajo, existe una clara distancia entre la realidad del mundo en desarrollo y las premisas sociales, económicas y políticas sobre las cuales se construyó el derecho del trabajo.*

En la publicación hecha bajo la dirección de Giuseppe Cásale (2011)³⁶⁷ se sostiene de manera pertinente que

En los últimos decenios hemos asistido a una crisis progresiva de los marcos jurídicos para determinar si los trabajadores se encuentran vinculados por una relación de trabajo o no, y si tienen derecho, por tanto, a una serie de protecciones de conformidad con la legislación laboral.

Esta crisis ha surgido como consecuencia tanto de los cambios importantes operados en el mundo del trabajo como de la incapacidad de las normas jurídicas para adaptarse de una manera rápida y efectiva a dichos cambios.

En el núcleo del asunto subyace el hecho de que los paradigmas tradicionales, por una parte, del trabajo dependiente, basado en modelos como el del obrero que trabaja en la cadena de montaje de una empresa grande e integrada verticalmente y, por otra, del trabajo independiente autónomo, ya no son tanto la regla.

Una creciente zona gris entre el trabajo dependiente y el trabajo independiente ha hecho cada vez más difícil determinar si existe una relación de trabajo o no... Con demasiada frecuencia, los trabajadores vulnerables son los que más sufren en tales situaciones.

Cada vez más, los abogados observan nuevas prácticas laborales que no pueden clasificarse como trabajo dependiente ni como trabajo independiente.

En países en los que no existe una categoría jurídica “intermedia” entre el trabajo dependiente y el trabajo independiente, no existe una protección –o, al menos, una protección considerable– para este último, que no está cubierto por ningún marco jurídico.

Y es este organismo pese a las limitaciones que le impone su composición tripartita, que condiciona fuertemente sus avances, el que publicó entre otros el documento *Combatiendo la informalidad en la gestión de residuos eléctricos y electrónicos: el potencial de las empresas cooperativas.*

Apoyando el compromiso de la OIT de promover empleos que protejan el medio ambiente, erradiquen la pobreza y promuevan la justicia social mediante empresas sostenibles y trabajo decente, como lo reafirmó la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en su 102ª reunión de junio de 2013 en el que se pone énfasis en *los desafíos y oportunidades laborales para potenciar las condiciones de trabajo mediante la promoción de cooperativas y otras organizaciones de la economía social y solidaria.*

367. Giuseppe Casale. 2011. Director de la publicación. La relación de trabajo: una visión global comparativa. Ed. OIT. Ginebra..

En definitiva el espíritu individualista que precede a los derechos sociales, y el mundo globalizado neoliberal que sigue condicionando el derecho que tiene el ser humano a reproducir la vida, continua poniendo el árbol de la igualdad formal de todos los seres humanos, y el del derecho de propiedad, para tapar el bosque de las nuevas categorías nacidas de los esfuerzos de los trabajadores autogestivos para generar un empleo asociado y solidario que encuentren el respaldo que asegure su sostenibilidad y la seguridad social de sus integrantes.



Derecho a la Seguridad Social (art. 22, DUDH)

Y a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por causas independientes a su voluntad (art. 25, DUDH). Deber de contribuir a la Seguridad Social.

Metodología de Informes. Determinación del Área de Estudio

Estudiamos la protección a los adultos mayores, este grupo vulnerable no presenta las mismas características en todas las sociedades, ni la vulneración es del mismo tipo, grado o intensidad; depende de circunstancias históricas, sociales, económicas y organización política y jurídica de la sociedad o del estado en que se trate.

Son grupos vulnerables. Analizamos la posibilidad de proponer otra concepción que contemple la defensa de los mismos desde las políticas públicas.

Normas constitucionales nacionales y provinciales vigentes.

Posibilidad de incorporar en la Constitución de la Provincia el fondo compensador para las empresas recuperadas

Medida positiva para lograr la protección de los adultos mayores –los estados conforme los pactos internacionales incorporados a la CN y que serán objeto de debate en la Reforma de la Constitución de la Provincia de Santa Fe– deben realizar medidas para garantizar los derechos humanos y que los derechos sean efectivos.

Cobertura del Seguro Social: relación laboral

Dice el 14 bis: En especial, la ley establecerá el seguro social obligatorio que estará a cargo de entidades nacionales y provinciales con autonomía financiera y económica, administración por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes, jubilaciones y pensiones móviles... El estado debe otorgar los beneficios de la seguridad social “que tendrá el carácter de integral e irrenunciable”.

La reforma de 1994 reforzó la tutela para situaciones de vulnerabilidad, el congreso debe legislar y promover medidas de acción positiva que garantice ... el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución Nacional y los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)

Artículo 2: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”³⁶⁹.

368. Doctora en Derecho Universidad Nacional de Rosario. Investigadora UNR.

369. <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

La situación de vulnerabilidad

Se manifiesta de distintas maneras y una persona puede pertenecer a más de un grupo vulnerable, con lo cual se suma su vulnerabilidad y se aumenta la discriminación que sufre por ellas.

A veces la misma estructura jurídica de los Estados vulneran los derechos o crean ellas mismas las situaciones de vulnerabilidad, es decir que se puede pensar en su doble carácter de garante y protector o de vulnerador.

Es complejo el límite hasta donde se justifica en términos de justicia la protección especial del grupo vulnerable, es decir armonizar su defensa con la tutela genérica y universal de los derechos humanos.

Las reglas de Brasilia nos dan las pautas sobre el acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad.

La pobreza es el máximo agravante de vulneración de acceso a la justicia y para el ejercicio de todos y cualquier derecho.

¿Cuál es el continente más desigualitario del mundo? ¿Es América Latina?

América Latina consagra las diferencias más extremas entre ricos y pobres, la regla 3 establece que “se consideran en condiciones de vulnerabilidad aquellas personas que, por razones de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico”.

Sabemos que el sistema judicial es el instrumento para la efectiva defensa de los derechos de las personas en condiciones de vulnerabilidad.

Poca utilidad tiene que el estado reconozca formalmente el derecho si su titular no puede acceder de forma efectiva al sistema de justicia para obtener la tutela de ese derecho.

Por ello las reglas contienen recomendaciones para los órganos públicos y para quienes prestan sus servicios en el sistema judicial promoviendo desde políticas públicas hasta conductas, actitudes y procedimientos de todos los servidores y operadores del sistema judicial y de quienes intervienen en una y otra forma en su funcionamiento tendiente a garantizar el acceso a la justicia.

Las reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las personas en condición de vulnerabilidad establecen que podrán constituir causas de vulnerabilidad entre otras: la edad, la discapacidad, la pertenencia a indígenas o a minorías, la victimización, la migración y el desplazamiento interno, la pobreza, el género la privación de libertad (regla 4) dentro de los particulares contextos de desarrollo económico y social de cada país.

Normas legales y reglamentarias

El derecho sin lugar a dudas tiene una dimensión histórica, la historicidad fue puesta de resalto por la escuela de Savigny quien era contrario a la codificación sosteniendo que ello implicaba una fosilización del derecho.

Los iluministas concebían a los códigos como cuerpos normativos destinados a condensar los principios dictados por la razón que habría de regir por siempre todas las situaciones que pudieran plantearse en la práctica.

Sin embargo el siglo XX significó el surgimiento de microsistemas, el trabajador, el consumidor, el titular de datos personales.

Como vemos, la universalidad dejó paso a la dispersión normativa, esta creciente complejización no se da sólo en lo jurídico.

Se busca dar paso a la sencillez, respuestas más precisas y acordes a los tiempos que corren. La justicia es auditada por los ciudadanos.

Elegimos vivir en una sociedad civilizada, existe una ciencia para los legisladores de la misma manera que existe una para los magistrados.

El bien común debe ser el principio rector del legislador.

El magistrado debe poner esos principios en funcionamiento, aplicarlos sabiamente y razonadamente a las particulares hipótesis, debe estudiar el espíritu de la ley cuando la letra mata.

El sistema normativo vigente ha conjugado los principios que nuestra Constitución Nacional ha establecido, la velocidad del cambio normativo es una realidad.

La evolución nos hace pensar en la necesidad de que acompañemos en ese cambio, se enarbola la bandera del débil se pretende darle protección, sin embargo ¿realmente protegemos a los más vulnerables?

Creemos en el sistema republicano, la necesaria división de poderes.

CCCN

El Código Civil y Comercial de la Nación entró en vigencia el 1 de agosto de 2015 y ya se creó una comisión de reforma. El código velezano estuvo más de 130 años vigente, sin dudas su larga duración fue consecuencia de la labor de los magistrados que debieron y pudieron adecuar su vigencia a la Constitución Nacional.

Sin embargo necesitamos dar coherencia a todo nuestro ordenamiento. Dejamos de lado la subsunción del sistema jurídico reglas para pasar a un derecho de principios.

Debemos repensar nuestro sistema...

Relación entre Derecho y Economía

El análisis económico del Derecho se ha extendido más allá de la concentración original en el Derecho tales como el derecho previsional, leyes de discriminación en el empleo y normas sociales vistas como una fuente.

El hecho de que la economía tiene una relación con el Derecho es conocido por lo menos desde la discusión de Hobbes sobre la propiedad en el siglo XVII. David Hume y Adam Smith discutieron las funciones económicas del Derecho.

La contribución de Jeremy Bentham fue fundamental, tanto para extender el pensamiento económico a las conductas no comerciales cuanto en aplicarlo al derecho penal.

Max Weber realizó importantes contribuciones para comprender el papel protagónico del Derecho.

Hacia 1968 cuando Gary Becker publicó un análisis económico del crimen y castigo reviviendo y reafirmando a Bentham empezaba a parecer que no había campo en el Derecho que no pudiese ponerse bajo la lente de la economía sin resultados iluminadores.

Quienes no somos economistas tendemos a asociar la economía al dinero, el capitalismo, el egoísmo, una concepción minimizadora e irrealista de la motivación del comportamiento humano, un formidable aparato matemático y no una afición para las conclusiones cínicas, pesimistas y conservadoras.

Se ganó el apelativo de ciencia desconsoladora debido a la tesis de Thomas Malthus de que la hambruna, la guerra y la abstinencia sexual eran las únicas formas en que podía equilibrarse la población y la producción de alimentos.

Ningún sistema jurídico es estático, las sociedades al igual que las instituciones, la tecnología, las normas jurídicas son llamadas a evolucionar a adaptarse.

El proyecto de vida de los trabajadores de empresas recuperadas

La recuperación de empresas por sus trabajadores es un modo de resistir el desempleo. En un contexto de crisis nos obliga a pensar que no somos del “todo” libre a la hora de elegir un trabajo.

El contexto social funciona como una fuerza sobre cada persona humana quien de manera consciente o inconsciente actúa de acuerdo a las circunstancias que la rodean.

Ahora bien, en qué medida estas organizaciones, esta nueva gestión organizacional -la “innovación socio-productiva”- afecta y/o va a afectar en la vida de los adultos mayores. El carácter social de estos emprendimientos no asume aún un carácter definido, ni mucho menos definitivo.

Para avanzar en el tema vamos a analizar el sistema vigente a nivel nacional:

El nuevo sistema para adultos mayores: PUAM³⁷⁰

La Administración Nacional de Seguridad Social ha implementado que con una consulta bastante simple en la web, todos los mayores de 65 años podrán confirmar si les corresponde cobrar la Pensión Universal para el Adulto Mayor (PUAM).

Este es un beneficio para los que no tienen aportes para jubilarse y tampoco cobran otros beneficios similares.

El valor es equivalente al 80% del haber mínimo garantizado de la jubilación: hoy, \$ 5.797,31. Al igual que los haberes previsionales se ajusta con la movilidad prevista en la Ley 27260.

En el Título III del Libro I de la Ley N° 27260 se establece que es una prestación de carácter vitalicio y no contributivo.

370. La web para la consulta es www.anses.gob.ar/puam/

Uno de los objetivos del Estado Nacional es garantizar un piso de protección social para los adultos mayores, instituyendo un derecho ciudadano de carácter universal desde la vigencia de la Ley y por un plazo tope de 3 (tres) años o hasta tanto se implemente un proyecto del SIPA (Sistema Integrado Previsional Argentino).

Los beneficiarios son aquellos que tienen muy pocos o ningún año aportado y consecuentemente no les resultan de utilidad los planes vigentes de moratorias (Ley 24.476 para hombres y mujeres y 26.970 para mujeres).

Quienes accedan a la PUAM, detalla la ANSES, “obtendrán la cobertura y servicios de PAMI y podrán acceder al cobro de las siguientes Asignaciones Familiares: por Hijo, por Hijo con Discapacidad, Cónyuge y Ayuda Escolar Anual.

Además, los titulares podrán seguir trabajando para alcanzar los años requeridos de aportes, que le permitan acceder luego a una jubilación ordinaria.

¿Cuáles son los requisitos para obtener la PUAM?

Tener 65 años o más de edad.

La información del titular y su grupo familiar debe encontrarse registrada en la base de datos de la ANSES (ADP)³⁷¹.

Ser argentino o argentino naturalizado, en este último caso con 10 años de residencia legal en el país anteriores a la solicitud, o extranjero con una residencia legal mínima de 20 años.

Los trabajadores autónomos: monotributistas

La mayoría de los autónomos que llegan a la edad de jubilación obtienen beneficios sensiblemente menores a las de los jubilados que han trabajado en relación de dependencia.

Una de las preocupaciones que se generan entre los trabajadores autogestionados es el aspecto previsional, dado que en todos los casos, aunque los aportes se realicen en un periodo prolongado, en el régimen del Monotributo arrojarán indefectiblemente una jubilación mínima. Lo que esto genera es que muchos trabajadores que llegan a la edad de jubilarse, prefieren continuar asociados, dado que la jubilación mínima es muy inferior a su retiro regular.

La seguridad social y las empresas recuperadas

Los/as trabajadores/as autogestionados/as se organizaron mayoritariamente como cooperativas de trabajo, y si bien esta elección implica ciertas ventajas –por ejemplo contar con la posibilidad de ser reconocidos como una continuidad laboral de la empresa fallida por parte del juez de la quiebra, de operar en forma legal en el mercado o de ser beneficiarios de una eventual expropiación por parte del Estado.

Sin embargo la inexistencia de un marco legal específico para este tipo de organizaciones cooperativas ocasiona ciertos conflictos que dificultan el desarrollo de los emprendimientos autogestionados, particularmente con respecto al acceso a los beneficios de la seguridad social (Calderón et al., 2009).

Los principales conflictos que dificultan su desarrollo:

371. Desde Mi ANSES, en www.anses.gob.ar, se pueden consultar las relaciones familiares registradas.

- La cobertura de una Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART).
- Categoría tributaria que les permitiera continuar con su historial previsional, perjudicando a un alto número de trabajadores y trabajadoras de estas empresas en edad jubilatoria o próximos a cumplirla.

La creación del fondo compensador

Se ha evaluado como estrategia del propio sector la creación del Fondo Compensador, mutual creada por Federación de Cooperativas de Trabajo (FECOOTRA).

Hasta la fecha este fondo no ha comenzado a operar por lo que no se conoce con exactitud los resultados y el impacto que adquirirá.

Existe falta de actualización de la normativa impositiva y previsional para la adecuación de sus organismos y políticas públicas a la realidad y características del trabajo autogestionado.

Legislación vigente

Las cooperativas se regulan a partir de la Ley N° 20.337 –ley del año 1973– ideada para reglamentar las organizaciones cooperativas en general.

La seguridad social reglamenta las cooperativas a través de dos resoluciones:

- Resolución 784/92 de la ANSES, que determina que como los/as asociados/as de las cooperativas de trabajo no revisten la calidad de dependientes de la misma deben ser considerados como trabajadores autónomos;
- la Resolución 4664/13 que regula la cobertura previsional y la cobertura contra riesgos del trabajo.

La primera modificación amplía las opciones de los/as trabajadores/as al momento de realizar los aportes para su jubilación ya que establece que, además del monotributo, los/as trabajadores/as de las cooperativas de trabajo podrán optar en asamblea por realizar los aportes previsionales como trabajadores/as en relación de dependencia.

Cabe aclarar que esto no implica que se establezca una dependencia laboral entre el/la asociado/a y la cooperativa sino, simplemente, que a los fines previsionales los/as trabajadores/as de la cooperativa de trabajo pueden cotizar en el régimen de los/as trabajadores/as dependientes.

La segunda modificación especifica que las ART deberán emitir pólizas a favor de las cooperativas de trabajo.

Entonces, como no hay dependencia laboral entre la cooperativa y sus asociados/as los/as trabajadores/as autogestionados/as que se organizan como cooperativas de trabajo son considerados como trabajadores/as autónomos y deben enmarcarse en el régimen del monotributo para acceder a los beneficios de la seguridad social.

El monotributo es un régimen tributario integrado y simplificado que unifica en un solo pago mensual las obligaciones impositivas (IVA e impuesto a las ganancias) y previsionales (obra social y jubilaciones). A través de la Resolución N°619/99 de la AFIP se permite adherir a este régimen a los/as socios/as de cooperativas de trabajo. Sin embargo, enmarcarse en este régimen les genera a los/as trabajadores/as autogestionados/as distintos problemas, tanto en relación a las prestaciones que obtienen como, sobre todo, por las desprotecciones a las que se ven expuestos.

Es importante tener en cuenta que con el pago del monotributo los/as trabajadores/as (no solo los de las 3026, las “por elección” o las ERT, sino todos los que se enmarcan en esta figura tributaria) tienen acceso solamente a algunas de las coberturas del Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS).

A través del pago del monotributo, cada trabajador/a accede solamente a los beneficios de: jubilación, obra social y, desde mayo de 2016, a las asignaciones familiares en el caso de las categorías más bajas.

Para acceder a este beneficio todo el grupo familiar debe estar acreditado en la base del ANSES y los pagos mensuales deben estar al día. En el caso de los/as monotributistas sociales, sin embargo, la cobertura de asignaciones familiares es a través de la Asignación Universal por Hijo y a la Asignación por Embarazo.

El SUSS se compone de cinco subsistemas: el sistema integrado previsional argentino - SIPA, el régimen de asignaciones familiares, el de riesgos de trabajo, el de prestaciones por desempleos y el sistema nacional de seguros de salud

Como detalla en su página ANSES los monotributistas de las categorías más bajas (de la A a la H) tienen acceso a las siguientes asignaciones familiares: asignación familiar por hijo, por hijo con discapacidad, asignación prenatal y ayuda escolar anual.

Las categorías más altas (I a K) solo acceden a la asignación familiar por hijo con discapacidad y a la ayuda escolar anual por hijo con discapacidad. El resto de las coberturas deben estar garantizadas por cada cooperativa, quien, según la Resolución 4664/13 es la que debe hacerse responsable por el acceso pleno a estos derechos de cada uno de sus socios³⁷².

Principales afectados por la falta de cobertura en materia de seguridad social a los/as asociados/as de cooperativas de trabajo en tanto trabajadores y trabajadoras

- 1) Los que se encuentran en los 10 años previos a la edad mínima jubilatoria, que son los que se consideran para el cálculo del haber jubilatorio.
- 2) Aquellos que habiendo cumplido la edad jubilatoria continúan trabajando en la cooperativa sin haber hecho efectiva su jubilación, es decir que en condiciones de jubilarse no logran acceder a la jubilación correspondiente, o eligen no hacerlo porque juzgan que no les es conveniente en relación a los ingresos que perciben como cooperativistas
- 3) Los trabajadores/as que habiéndose ya jubilado continúan desarrollando tareas laborales en la cooperativa. Nos referimos a los jubilados/as de las cooperativas de trabajo que eligen continuar trabajando a pesar de cobrar una jubilación, debido a la pérdida de poder adquisitiva que esto conlleva.

Bibliografía

Elías, Norbert. “Ensayo acerca de las relaciones entre establecidos y forasteros”. En: *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* Nº 104/3, pp. 219-251, Madrid, 2006.

372. <http://www.recuperadasdoc.com.ar/informe%20segsocial.pdf>

**Cooperativismo e o Direito Fundamental ao Trabalho:
Um Caminho de Acesso ao Trabalho Decente**

Leila Andressa Dissenha³⁷³
Tiago de Araújo Gonçalves³⁷⁴

Introdução

Existe espaço para a efetivação do direito fundamental ao trabalho, valorizando o trabalho humano e oferecendo oportunidades de renda e existência digna para todos os que precisam, dentro da aridez do sistema capitalista?

Esta foi a problemática que se pretendeu abordar neste breve estudo. Com base em dados bibliográficos e dados estatísticos recentes, foi possível estruturar este artigo para demonstrar que o desafio de oferecer trabalho decente é possível sem contrapor-se ao sistema vigente de produção, sem perder os resultados econômicos, sem fragilizar os direitos sociais e, principalmente, sem demagogia ou utopia.

A resposta ao problema formulado tem início com uma análise do cooperativismo e suas bases axiológicas, um convite a emergir em uma realidade econômica, social e cultural diferenciada, uma hipótese de efetivação possível, que desafia a lógica do sistema capitalista ao ter sucesso econômico com uma gestão democrática que prioriza seus objetivos sociais –entendidos estes no sentido mais humano que podem significar–.

Em um segundo momento, destaca-se a dificuldade de efetivação do direito fundamental ao trabalho no contexto econômico e social atual: o tratamento desumano reservado a esta importante dimensão da vida humana pelo Mercado e a necessidade de entender o trabalho além da relação de emprego e dos números de ocupação, enfatizando o conceito de trabalho decente, nos termos da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Por fim, evidencia-se a forma como a efetivação do direito fundamental ao trabalho envolve o cooperativismo, sendo, ao mesmo tempo, sua razão de existir e sua finalidade e como um pode alavancar o outro mesmo diante dos desafios do contexto exploratório, individualista e competitivo que caracteriza a realidade do mercado atual, enfocando os impactos econômicos e sociais desta “ousada” forma de empreender sem colocar o lucro como prioridade.

Cooperativismo: o sucesso desafiando a lógica do sistema

Assim como o homem nasceu para a vida em sociedade, a cooperação sempre fez parte de sua história (Fróes, 2001, p. 20). De origem biológica, a cooperação é característica dos seres vivos em geral e dos

373. Doutora e Mestra em Direito pela PUCPR; professora do Mestrado do PPGCOOP - Programa de Pós Graduação em Gestão de Cooperativas da PUCPR; professora dos Cursos de Graduação em Direito e Administração da PUCPR e da UNINTER; pesquisadora convidada da UNIFE - *Università degli Studi di Ferrara* (Italia/2011); professora convidada dos Cursos de Especialização da UNIARP/SC, UnC Concórdia/SC, EMATRA IX, FESP e UNIPOSITIVO; Professora dos Cursos *in company* da FGV/ISAE. Consultora Empresarial Trabalhista inscrita na OAB/PR sob o nº 37.809.

374. Mestrando em Direito Empresarial e Cidadania, linha de pesquisa “Atividade Empresarial e Constituição: Inclusão e Sustentabilidade” Pela UNICURITIBA - Centro Universitário Curitiba; Especializando em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela PUCPR; Especializando em Direito Processual Civil pelo Instituto de Direito Romeu Felipe Bacellar; Bacharel em Direito pela PUCPR; Advogado inscrito na OAB/PR sob o n. 60.994.

seres humanos em particular: mesmo com os livros de história repletos de conflitos e guerras que marcam a competição humana, a cooperação sempre esteve presente, cumprindo papel essencial na evolução da humanidade (Moreira, 2012, pp. 41 e 43).

Os primeiros relatos de cooperação humana remetem aos tempos primitivos, com menções na Babilônia, no Egito e na China, por exemplo, motivada pelas necessidades básicas de sobrevivência (Lopes, 2001, p. 113).

Como animal gregário, pertencer a um grupo tem uma enorme importância para o desenvolvimento do ser humano, iniciando pelo grupo familiar que supre suas necessidades vitais básicas e cerca-o da proteção que lhe é necessária, especialmente, nos primeiros anos de sua vida. É neste grupo que o ser humano vivencia os primeiros traços de cooperação e solidariedade (Fróes, 2001, p. 20).

A solidariedade muitas vezes pode parecer também circunscrita ao campo das utopias, o que pode relacionar-se com a cultura individualista da sociedade hodierna, onde pensar no outro, para alguns pode ser considerado até um ideal fora de moda. Contudo, por mais que as pessoas estejam ligadas a valores individualistas e narcisistas e que a indiferença ao outro seja fato, as pessoas precisam umas das outras. Cada sujeito tem a necessidade de pertencimento e filiação a grupos sociais (Lourenço, 2013, p. 74).

Em que pese sua origem primitiva, a cooperação de forma institucionalizada passou para a história apenas no século XIX, quando vinte e oito tecelões de Rochdale, Manchester, Inglaterra, em 1844, reuniram seus esforços para conquistar uma vida melhor, criando uma Cooperativa que, até hoje, lançou as bases de atuação do cooperativismo e seus princípios.

O aspecto histórico primário do cooperativismo deu-se no final do ano de 1843, época em que a indústria da flanela enfrentava grande prosperidade, sobretudo nas fábricas de Rochdale, distrito de Lancashire, na Inglaterra. Apesar das fábricas se encontrarem em grande ascensão comercial, os patrões não se interessavam em remunerar melhor os tecelões [...] houve greves e assim seguraram sem conseguir seu objetivo.

Posteriormente, os tecelões mudaram de tática, começando a se ajudar mutuamente pela cooperação coletiva, por meio de um armazém cooperativo para a venda de comestíveis e demais gêneros de primeira necessidade a 28 tecelões (Fettback, 2009, p. 25).

Do legado de Rochdale, hoje temos uma forma de organização aclamada em todo o mundo por convergir ideais sociais e econômicos de forma harmônica.

O cooperativismo é mais que uma forma de empreendimento: é um movimento, uma filosofia de vida e um modelo socioeconômico sem precedentes, fundado na participação democrática, na solidariedade e na autonomia (OCB, 2015).

O cooperativismo, que nasceu no seio do Capitalismo, desafia a lógica do próprio sistema que o abriga, pois interage no Mercado, movido pela competitividade e pela eficiência lucrativa, sem buscar lucro; entre as sobras e os interesses de seus membros, a cooperativa prioriza estes e, mesmo assim, se apresenta como empreendimento viável e promissor, superando, às vezes, os resultados de um empreendimento convencional. As cooperativas são um exemplo de que a valorização do trabalho humano pode gerar resultados surpreendentes.

O cooperativismo teve início formal no Brasil em 27 de outubro de 1889, com a criação da Sociedade Cooperativa Econômica dos Funcionários Públicos de Ouro Preto (Pinho, 2004, p. 13).

Eneida Tavares de Lima Fettback pondera que o cooperativismo no Brasil teve seu real nascimento por volta de 1610, com a vinda dos Jesuítas que propagaram tal ideal entre os indígenas. “No entanto, historicamente, tem-se como marco do sistema cooperativista a constituição da Colônia Tereza Cristina, criada pelo médico francês Dr. Faivre, em 1847, situada no interior do Paraná, que consistia numa organização que uniu os produtores por meio de uma ação comunitária” (Fettback, 2009, p. 28).

Atualmente, segundo a OCB –Organização das Cooperativas Brasileiras– o Brasil conta com mais de 6.600 cooperativas em treze áreas de atuação, tendo especial relevância o sucesso do desenvolvimento das cooperativas de crédito, de saúde e de agropecuária (OCB, 2017).

A Lei de Cooperativas Brasileira (Lei n. 5.764/71) define cooperativa como “sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados.” Cooperativas, portanto, são pessoas jurídicas especiais, que objetivam a participação na vida econômica para melhoria das condições de vida de seus membros; são constituídas por pessoas físicas ou jurídicas que pretendem a frutificação de seus recursos participando do mercado capitalista, mas com os olhos voltados para seus princípios e valores éticos (Fróes, 2001, p. 17).

As cooperativas são a personificação do princípio da solidariedade, presente no artigo 3º, inciso I, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 - CRFB/88. Receberam tratamento especial da Constituição pelo papel fundamental que exercem no auxílio ao Estado no desenvolvimento econômico e social que proporcionam. “Em razão de ser o cooperativismo um aliado do Estado, uma vez que assume responsabilidades de interesse público, numa postura de coparticipante, é que veio a receber tutela constitucional, pois quanto maiores as responsabilidades assumidas pela sociedade, mais leve o fardo do Estado” (Capettini, 2011, p. 92).

As cooperativas também trazem efetividade à ideia de sustentabilidade, pois são empreendimentos que ultrapassam os objetivos egoísticos presentes nas sociedades empresariais convencionais: além do resultado positivo (sobras) as cooperativas perseguem objetivos sociais.

Existe, inclusive, um elemento psicológico, uma relação de pertencimento e de segurança, que favorece o desenvolvimento pessoal dos membros e o envolvimento e incentivo da comunidade que se interessa, efetivamente, pelo sucesso e continuidade da cooperativa (Ferrinho, 1978, p. 188).

Toda sociedade formada por pessoas apresenta o que é chamado de *affectio societatis*, que é a afeição/afinidade comum entre os sócios que os leva a empreender juntos. Numa cooperativa, seus membros vivenciam muito mais esta afinidade: eles são a própria sociedade e o vínculo que os une não apenas lhes traz conforto e bem-estar como os aproxima dos princípios que a embasam (Lopes, 2001, p. 118).

Os princípios cooperativistas, que foram elencados em 1844, definiram o cooperativismo e o diferenciaram de outros movimentos socialistas. Eles norteiam o cooperativismo atual e identificam o que é uma verdadeira cooperativa (Bialoskorski Neto, 2006, p. 119).

Os princípios de Rochdale são os seguintes: livre acesso e adesão voluntária; controle, organização e gestão democrática; juros limitados ao capital; distribuição dos excedentes ou sobras para o desenvolvimento da cooperativa para os serviços comuns e entre os sócios na proporção de suas operações; constituição de um fundo para a educação entre seus membros; cooperação entre as cooperativas em âmbito local, nacional e internacional; aspiração de conquista ou expansão constante; autonomia; e o princípio da neutralidade política e religiosa (Borges, 2001, pp. 131- 135).

Conhecer o cooperativismo é conhecer seus princípios: é imergir em seus valores para compreender seus objetivos. Vale comentar brevemente sobre eles.

O princípio da **adesão voluntária** pressupõe a liberdade de ingresso e retirada do membro da cooperativa, desde que atenda aos requisitos previstos pela lei e pelo estatuto. Trata-se de um princípio de fundamental importância para que verdadeiras cooperativas sejam formadas e que ninguém seja obrigado sob qualquer argumento a tornar-se membro: cooperativas fraudulentas infelizmente existem e são formadas para evitar pagamentos trabalhistas. Este princípio é a garantia de que qualquer pessoa pode ser membro de uma cooperativa se verdadeiramente assim desejar, se estiver de acordo com os demais princípios e com os anseios sociais e econômicos deste empreendimento.

A **gestão democrática** pelos membros é o princípio que explora a idéia de “um homem, um voto”, conferindo o direito de voto a todos os membros, independente do valor de seu aporte à cooperativa. Este princípio apresenta o real senso de igualdade no empreendimento: todos, independentemente de sua condição econômica, social, credo, raça, origem, gênero ou qualquer outro critério, têm o direito de interferir nos rumos da cooperativa: são responsáveis pelo seu sucesso ou insucesso.

O princípio da **participação econômica** dos membros reveste a idéia de propriedade coletiva, dando acesso igualitário dos membros às sobras da cooperativa. Nada mais justo que aquele que contribui com seu trabalho ou seus bens para o desenvolvimento do empreendimento, participe também de suas sobras. A cooperativa não tem lucro no sentido estrito do termo, mas ela pode ter sobras e estas terão que ser divididas com igualdade entre seus membros.

A **autonomia** e a **independência** reservam somente aos membros o poder de decisão sobre os rumos da cooperativa, evitando que interesses externos ou estranhos aos fins estatutários interfiram na gestão. As cooperativas, assim como quaisquer empreendimentos numa sociedade capitalista, representam unidades de desenvolvimento social e de poder econômico. Algumas, inclusive, somam sobras vultuosas que alavancam a economia de cidades e regiões inteiras. Manter sua independência e autonomia em relação a outras esferas de poder é uma questão de sobrevivência, impedindo que se tornem sociedades comuns e mantendo-as fiéis aos seus propósitos sociais.

Os princípios da **educação**, da **formação** e da **informação** determinam a criação de fundos destinados a investir no desenvolvimento pessoal dos próprios membros da cooperativa. Estes são princípios importantíssimos para a continuidade da cooperativa, sua interação com a sociedade e seu próprio aprimoramento. Visando o aperfeiçoamento de seus próprios membros, a transparência em sua atuação e o fortalecimento do próprio movimento cooperativista, estes princípios também evocam ainda a idéia de sustentabilidade.

A **intercooperação** propõe a consolidação do movimento cooperativista local e globalmente e é responsável pelos novos arranjos que podem ser observados atualmente no mundo cooperativo: cooperativas se unindo cada vez mais para maximizar seus resultados sem perder a essência de sua existência. Vale destacar a importância da Aliança Cooperativa Internacional –ICA– para a integração e discussão dos principais temas e problemas que afetam cooperativas nos mais variados recantos do mundo.

Outro princípio de fundamental importância é o **interesse pela comunidade**. Este princípio revela um dos propósitos sociais da formação da cooperativa: na prática, não são apenas os membros que podem sentir as melhorias que podem advir da boa atuação da cooperativa, mas todo o seu entorno e isso não acontece por acaso: é um reflexo deste princípio. Não raro, observa-se que a comunidade recebe os impactos econômicos do empreendimento, acolhe a cooperativa e valoriza seus produtos, seus serviços e sua presença, criando com ela um vínculo que supera a questão meramente empresarial.

A **indiscriminação política e religiosa** visa garantir neutralidade à atuação da cooperativa, para que não se desvirtue de seus propósitos de constituição. Todos são convidados a empreender e contribuir com seus esforços para o sucesso da cooperativa, independente de seu credo ou posição política. A afinidade dos membros deve ser motivada pela busca de melhoria das suas condições de vida, independente das convicções religiosas ou políticas de cada um deles, garantindo autonomia e independência aos atos de gestão.

As cooperativas têm conquistado, simultaneamente, grande sucesso econômico e reconhecimento social por sua atuação. Tal sucesso pode ser atribuído a uma diversidade de fatores, dentre eles pelo fato da cooperativa se apresentar como um meio termo diante do capitalismo destrutivo atual: num universo de exploração, precarização de direitos sociais, as cooperativas se afirmam no Mercado evocando, justamente, seus valores humanos, desafiando a própria lógica do sistema; ao lado de conceitos como Economia Solidária e Autogestão, as cooperativas rompem com as formas exploratórias e mostram a face humana e louvável do capitalismo (Saucedo; Nicolazzi Junior, 2001, p. 75).

A cooperativa se apresenta como uma síntese entre associação e empresa (Namorado, 2005, p. 20), uma fusão entre princípios elementares do capitalismo e valores do socialismo. Um modelo peculiar de empreendimento.

O Homem Cooperativo, em decorrência dos valores inerentes ao cooperativismo, abdica, ou deveria abdicar, dos meios inidôneos que contaminam o exercício das atividades econômicas, e conforma sua atuação negocial mediante o desenvolvimento de uma postura equilibrada, transparente e honesta (Miranda, 2011, p. 111).

Em razão do princípio da intercooperação e do sucesso do modelo de empreendimento, vale ressaltar que não é apenas no Brasil que as cooperativas têm alcançado destaque: a ascensão do cooperativismo é um fenômeno mundial. Alguns países como Espanha, Itália, Colômbia e Canadá tem conquistado posição de destaque, especialmente, quanto a estudos em relação ao cooperativismo –que no Brasil, são bastante incipientes–.

Focadas nestes princípios e fieis a eles, as cooperativas são aliadas na geração de emprego, renda e emancipação.

O grande desafio que se apresenta ao Direito do Trabalho, na atualidade, é exatamente este: permitir sua adaptação aos novos tempos e à nova realidade sócio-econômica, em harmonia com os valores, princípio gerais e as conquistas históricas do juslaboralismo. As cooperativas estão inseridas neste contexto, como meio alternativo para gerar trabalho e renda aos obreiros. Constituem um importante mecanismo para que os próprios trabalhadores possam viabilizar sua ocupação e conseqüentemente renda para se manterem (Mauad, 2002, p. 176).

Como explica Luis Oliveira Rios, “a cooperativa genuína integra e valoriza o indivíduo na cadeia produtiva, dignificando o trabalho individual e coletivo” (Rios, 2002, p. 107).

As cooperativas são o pano de fundo perfeito que serve de cenário ao protagonismo do Direito Fundamental ao Trabalho: sem precarizar, sem fragilizar direitos trabalhistas, sem deixar de ser empreendimentos de sucesso.

Empregabilidade: o Desafio do Milênio

É inegável que o direito ao trabalho é direito fundamental por excelência e não é apenas e tão somente porque ele representa a fonte de renda e subsistência da maior parte da população mundial. O trabalho, nos

dias atuais, supera e muito a dimensão econômica que tanto lhe destaca: ele é fonte de inclusão social, de realização pessoal e é, com certeza, uma das dimensões mais importantes da vida humana. Contudo, muitas são as pessoas que se encontram privadas desta dimensão e este não é um problema local e, muito menos, atual; proporcionar trabalho para todos os que precisam dele é, com certeza, o desafio do milênio.

Se é impossível se predizer o futuro, é possível se desenhar algumas eventualidades e tentar avaliar os riscos e as oportunidades que podem nos levar a escolher com maior conhecimento de causa. A primeira eventualidade, no pior cenário, é a continuidade da ruptura entre trabalho e proteção, a remercantilização completa do trabalho ou o triunfo completo do mercado, ou seja, o surgimento não apenas de uma sociedade do mercado, pois estamos numa sociedade de mercado, mas de uma sociedade que torna mercado inteiramente atravessada pelas leis do mercado, o que seria, creio eu, um triunfo da globalização (Castel, 2000, p. 256).

O Direito Fundamental ao Trabalho encontra-se ameaçado e desprezado pela realidade econômica atual (Chomsky; Dieterich, 1999, p. 57).

Como explica Paul Krugman, a face mais cruel do Capitalismo atual está no fato de que o mercado, como um “patrão amoral e, geralmente, cruel e caprichoso”, trata “o trabalhado como mercadoria. Os livros didáticos de economia talvez considerem o intercâmbio do trabalho por dinheiro uma transação do mesmo tipo que a venda de um quilo de batata” (Krugman, 1999, p. 15). O elemento humano do trabalho precisa ser, constantemente, destacado e defendido para ter sua existência reconhecida frente ao Mercado (Korten, 1996, p. 265).

Quando surgiu a primeira lei trabalhista o *Moral and Health Act* promulgado na Inglaterra pelo então primeiro-ministro, de Robert Peel em 1802, foi lançado, a toda humanidade, o desafio de proporcionar mais que trabalho para todos (Siqueira, 2002, p. 210): o desafio de proporcionar trabalho *digno* para todos os que precisam. Quando esta lei trouxe limitações às jornadas extenuantes de trabalho e explicitou regras de higiene e educação que deviam ser respeitadas em relação aos trabalhadores, já não bastava gerar postos de trabalho para efetivar o Direito ao Trabalho: era necessário criar alternativas de renda e subsistência que valorizassem o trabalho humano.

O desafio proposto pela primeira lei trabalhista é reiterado, hoje, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) que nos remete à ideia de “Trabalho Decente” para enfatizar que não basta gerar números, aumentar os índices de ocupação: para superar este desafio, é preciso gerar trabalho com qualidade, de forma emancipatória, de maneira que todo o esforço empregado seja recompensado com respeito e meios de existência digna e não de mera subsistência.

Empregabilidade, em seu sentido mais amplo, é a capacidade de efetivar o direito ao trabalho. Para compreender a complexidade do desafio da empregabilidade é necessário apreender, inicialmente, o próprio conceito de Trabalho.

Para muitas pessoas, trabalho é aquele que, no Brasil, pode ser confundido com o emprego: um vínculo, firmado em registros próprios, geralmente com prazo indeterminado, com remuneração e jornadas pré-fixadas dentro dos parâmetros legais, um vínculo que, a despeito da possibilidade de despedida arbitrária, parece envolto em um fino véu de segurança e estabilidade. Contudo, trabalho é muito mais que isso e superar esta falsa noção será vital para enfrentar o desafio proposto (Silva, 2000, p. 771).

A real noção de trabalho está longe de se restringir à figura acima: o emprego é apenas uma de suas múltiplas faces. Os cargos públicos (imensamente cobiçados pelo apelo da estabilidade), os trabalhos temporários, autônomos, eventuais e avulsos, o trabalho rural e doméstico e, principalmente, o trabalho empreendedor fazem parte das formas lícitas e dignas de obtenção de renda e subsistência (Dissenha, 2006, p. 105).

É sob esta premissa que se deve compreender o universo laboral atual para ter sucesso no desafio de ampliá-lo.

No mundo atual, o capitalismo soberanamente impõe suas necessidades: a realidade empresarial é competitiva, agressiva e, em muitos momentos, dadas as dimensões da exploração, desumana (Dowbor, 2008. p. 147).

Isso é um fato e, aparentemente, sem retrocesso em um futuro próximo, pois não há outro sistema ou ideologia forte o suficiente para romper com o “turbo capitalismo” (Sevcenko, 2004, pp. 68-69) atual a curto ou médio prazo.

As formas de trabalho foram profundamente afetadas por esta realidade: a fragilidade das contratações laborais é inversamente proporcional à solidez das estruturas que o poder econômico foi capaz de arquitetar (Pochmann, 1999. pp. 14 e 52) as noções de estabilidade e segurança foram deixadas à margem e o que se vivencia é uma verdadeira Lei da Selva, onde apenas o trabalhador com menor custo e maior disponibilidade (e mil outros atributos favoráveis ao empregador) permanece no emprego (Goldschmidt, 2009. p. 95).

Depois da Guerra Fria, o paradigma da competição/conflito, de seis mil anos de idade, transmutou-se na difusão do capitalismo de mercado, das grandes empresas globais e da guerra econômica competitiva. Teóricos de administração e periódicos especializados, tais como Fortune, começaram a descrever a economia global como uma selva ou como um novo teatro militar para uma generalizada guerra econômica. O sistema bélico econômico global colidiu com tendências que levam a formas de desenvolvimento mais sustentável (Henderson, 1998, p. 23).

A produção passa a ser tecnológica e cientificamente calculada (Zebral Filho, 1997, p. 29) e o Direito do Trabalho, que garantia decência e dignidade, foi precarizado, fragilizado e hoje se resume num emaranhado de leis que pouco protegem aos olhos do trabalhador e muito encarecem aos olhos do Mercado.

As relações de trabalho e o próprio trabalho, na atualidade, sofrem pesada pressão por flexibilizar-se, soltar-se, dizem os defensores de tal postura, das amarras que o prendem ao passado”. Segundo o autor, os defensores de tal posicionamento alegam que a legislação trabalhista está ultrapassada e que é fonte de desempregos; para eles “devem ser afastadas concepções já ultrapassadas sobre proteção ao empregado e ao trabalho, incondizentes com um ambiente democrático em que os direitos laborais estão já sacramentados e definitivamente insertos na sociedade (Minhoto, 2004, p. 34).

As demais formas de trabalho, além do emprego tradicional (que está em franco declínio) foram desvalorizadas e relacionadas como subemprego (Dowbor, 1997. p. 149). As ondas de terceirização e pejotização se encarregaram de varrer os últimos traços de segurança jurídica que existiam na contratação de profissionais de suporte e de produção.

O toyotismo apoia-se na flexibilidade organizacional do trabalho, das formas de contratação do trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Como consequência, essa política econômica flexível tem resultado em desemprego, postos de trabalho mal remunerados, retrocesso do poder sindical, destruição de antigas habilidades e construção de novas, além do aumento da capacidade de fabricação de uma variedade de artigos em pequenos lotes a preços mais baixos e com rápidos giros de estoques (Carmo, 1998, p. 45). Somam-se a este quadro, o desemprego, a informalidade a falta de políticas públicas de incentivo ao empreendedorismo.

O Direito ao Trabalho se efetiva quando múltiplas formas de trabalho e renda, incluindo o empreendedorismo, são ofertadas àqueles que delas precisam; quando, independentemente de classe social, gênero, formação, origem étnica, religião ou qualquer outro critério de discriminação, todos podem empregar seus esforços com respeito e dignidade em prol de uma vida melhor.

Nesta esteira, o cooperativismo se apresenta como elemento propulsor da efetividade do Direito ao Trabalho: como unidade de desenvolvimento social e econômico, uma cooperativa é uma oportunidade digna de empreender e de gerar empregos diretos e indiretos. No cooperativismo, o Direito ao Trabalho ganha múltiplas possibilidades: não é um anseio, é realidade.

Cooperativismo e empregabilidade: desenvolvimento social e econômico gerando emancipação e renda

Qualquer pessoa que decida estudar e compreender a realidade cooperativa rapidamente se surpreende com o que ela tem a oferecer. A primeira percepção que se apreende é a de que cooperativas não são pequenos negócios. Independentemente dos números de seu balanço contábil, um empreendimento cooperativo envolve valores de tamanha dimensão e afeta a vida de tantas pessoas que, não por acaso, não visa apenas o lucro.

Em um primeiro momento, poderia haver a falsa impressão de que os resultados financeiros não são importantes, mas a verdade é que quando se afirma que a cooperativa não visa o lucro, afirma-se, de fato, que entre a perseguição do lucro e o bem-estar dos seus membros, é o segundo objetivo que prevalecerá na tomada de decisões de uma cooperativa.

Os associados não se unem para simplesmente exercer uma atividade econômica que sozinhos não poderiam implementar, mas também, se unem para ter uma prestação de serviços que melhore suas condições pessoais. Para tanto assumem o compromisso de ‘operar’ com a sociedade em duas facetas: (i) como donos, e (ii) como usuários. Somente por isso se sustenta o paradoxo que é a existência de uma sociedade que exerce uma atividade econômica e que não visa auferir resultado lucrativo (Kaluf, 2011, p. 133).

Exemplificando: há cooperativas de tamanha expressão econômica que poderiam se acomodar e maximizar seus resultados com muita facilidade em uma Sociedade Anônima, mas ao fazer isso, renunciariam aos seus princípios, aos seus propósitos sociais e à sua forma de Cooperativa. Na escolha entre maximizar resultados e ser fiel aos seus princípios, uma verdadeira cooperativa opta pelos seus ideais.

O resultado financeiro de algumas cooperativas surpreende: mesmo fiéis aos seus objetivos sociais, em razão do trabalho, da tecnologia, do empenho pessoal e do envolvimento com a comunidade, das alianças de intercooperação (Bialoskorki Neto, 2006, p. 7) e da própria internacionalização, as cooperativas entram no Mercado fortes, competitivas e com resultados cada vez mais expressivos.

Essas corporações cooperativas, estruturadas sobre modernas bases gerenciais, num constante processo de redefinição de suas metas e objetivos, cujo núcleo não deixa de ser o atendimento dos interesses de seus associados, vêm conquistando respeito junto ao empresariado e perante organismos internacionais e, como reflexo mais aprofundo de seu natural instinto de sobrevivência, tornaram-se tanto ou mais competitivas que muitos grupos empresariais” (Teixeira Junior, 2002, p. 13).

Mesmo com estes números de sucesso, não se pode esquecer que, em um país que não oferece incentivos, muitas cooperativas sofrem para sobreviver, pois aos olhos do Mercado, as cooperativas são apenas mais um empreendimento que deve oferecer produtos e serviços de forma competitiva para ter resulta-

dos favoráveis. Cooperativas não são uma panaceia: trazem desenvolvimento econômico e social, mas sofrem as dificuldades do Mercado como qualquer empreendimento.

Os números que mais impressionam, no entanto, não são aqueles relacionados ao faturamento e, sim, os índices de desenvolvimento humano (IDH) dos Municípios que sediam cooperativas e seus postos, que revelam a extensão dos resultados da cooperativa sobre a comunidade.

A efetividade do Direito fundamental ao Trabalho é perceptível na realidade cooperativa em pelo menos três momentos:

- 1) Na formação da cooperativa - o empreendedorismo, como forma de trabalho que é, combinado com o princípio da livre iniciativa, permite que pessoas de todos os gêneros, de todas as classes sociais, de todas as origens e profissões tenham uma oportunidade de atuação empresarial que lhe proporcione uma vida melhor, um trabalho decente, como requer a OIT.
- 2) No emprego de mão de obra - cooperativas também são empregadoras e absorvem mão de obra, gerando empregos diretos nas mais diversas áreas.
- 3) Nos empregos indiretos - como todo e qualquer empreendimento, as cooperativas envolvem diversos setores da economia e formam uma intrincada rede de empregos indiretos: manutenção, logística, limpeza, vigilância, serviços bancários, consultorias diversas são apenas algumas das necessidades de cooperativas que são supridas por outros empreendimentos que, por sua vez, geram empregos e empresários. Vale destacar que até os quadros funcionais públicos podem ser ampliados em razão do aumento de demanda de serviços públicos e infraestrutura que necessitam algumas cooperativas.

Vale mencionar que todo e qualquer empreendimento pode apresentar estas três dimensões laborais, mas nenhum outro tem propósitos éticos e sociais tão claramente definidos; em nenhum outro, é possível sentir tão presente a efetividade do Direito fundamental ao Trabalho, pois este é, ao mesmo tempo, seu incentivo e sua meta.

É o cooperativismo uma forma mundialmente conhecida e utilizada para o combate à intermediação da mão de obra e ao desemprego ou falta de trabalho, é escolhido pelas autoridades sobre o assunto como a solução de futuro para estes problemas.

Na cooperativa, há três modos de combater a falta de trabalho - o trabalho cooperado do associado, o trabalho assalariado dos empregados da cooperativa e a promoção do cooperativismo, ou seja, do auto-emprego (Siqueira, 2002, p. 217).

Além disso, dois fatos merecem ser destacados neste contexto: o caráter emancipatório do trabalho realizado pelos membros de cooperativas. Muitas são as histórias de pessoas que saíram do desemprego ou de condições subumanas de trabalho e conseguiram conquistar uma vida melhor depois que se uniram seus esforços como membros de uma cooperativa. O exemplo mais comum são as cooperativas de reciclagem que ajudam pessoas a se emanciparem de programas sociais de assistência para se tornarem protagonistas de sua vida laboral e financeira. (Exemplo do caráter emancipatório que a gestão democrática das cooperativas pode proporcionar é a história da COOPAMARE (Cooperativa dos Catadores Autônomos de Papel, Aparas e Materiais Reaproveitáveis, sobre a qual relata Paulo Lourenço Domingues Junior:

“Se antes os catadores dependiam das instituições públicas e privadas para a realização de quase todas as tarefas do seu cotidiano, tais como, comer, dormir, banhar-se etc., agora tomam decisões na cooperativa e assumem o controle sobre sua própria vida”. Domingues Junior, Paulo Lourenço. *Cooperativa e a construção da cidadania da população de rua*. São Paulo, Edições Loyola, 2003, p. 90).

Ao contrário de um empreendimento comum, onde o individualismo prevalece, numa cooperativa há pessoas dispostas a lutar pelos mesmos princípios, valores e desenvolvimento de todos os seus membros. Entende-se que a construção de um sistema cooperativo requer, por princípio, o fortalecimento dos movimentos emancipatórios dos trabalhadores para que passem da condição de subalternos à condição de atuantes autônomos e dominantes (...).

Trabalha-se, assim, com a dissociação entre o pensamento cooperativista e o capitalista, em especial no que se refere ao indivíduo subordinado e aos aparelhos ideológicos de formação para o trabalho (Silva, 2005, p. 100).

Outro ponto que merece destaque é o caráter democrático que reveste o empreendimento cooperativo: além de toda e qualquer pessoa poder aderir livremente ou criar uma cooperativa - desde que atenda os parâmetros legais -, todos os membros votam em condições de igualdade, independente da quantificação de sua participação na sociedade e participam, efetivamente, dos rumos e decisões do empreendimento.

Em resumo, as cooperativas fazem parte do Novo Capitalismo uma vertente da Economia Solidária (Lourenço, 2013, p. 21), a face mais humana deste sistema, onde se questiona os limites éticos do Mercado e se resgata o romantismo dos valores da solidariedade.

O paradigma da Responsabilidade Social da Empresa está mudando. Em uma primeira fase, as visões economicistas diziam que a empresa só existia para produzir lucros para seus acionistas. Descartada nos países desenvolvidos por preeminentes líderes empresariais, passou-se a uma outra fase, de filantropia empresarial, com doações e fundações a qual também foi superada (...). Na terceira etapa, de 'cidadania empresarial', pede-se que à empresa que seja cidadã exemplar.

Entre suas responsabilidades estão as seguintes: fazer um jogo limpo com os consumidores, tratar bem o seu pessoal, preservar o meio ambiente, adotar boas práticas com relação aos países em desenvolvimento e integrar-se ao local e às grandes ações sociais. A RSE pode ser medida e começam a seguir incentivos e castigos (Kliksberg, 2008, p. 203).

A inegável eficácia do Direito ao Trabalho no âmbito destes empreendimentos é a resposta de que existe um ponto de equilíbrio entre os interesses do Mercado e os Direitos Fundamentais. Na teoria, estes deveriam subjugar aquele, mas na prática é evidente que o que se consegue, neste momento, é apenas uma trégua - que durará enquanto os envolvidos encontrarem respaldo legal, cultural e jurídico para acreditar que nenhum valor lucrativo pode pagar por seus valores solidários.

Considerações finais

Os desafios de realização do direito fundamental ao trabalho são muitos: foi sábio o Constituinte ao definir como princípio da ordem econômica a "busca" do pleno emprego, significando que o propósito de oferecer trabalho para todos aqueles que precisam não é algo que se possa alcançar com plenitude e facilidade. Como direito fundamental que é, por gerar renda, meios de existência e inclusão social, o direito ao trabalho merece toda a atenção das políticas públicas estatais para ser efetivado. Isso não é obstáculo para que a iniciativa privada também possa fomentar tal direito e, no cooperativismo, encontra-se o ambiente propício para sua efetivação.

O cooperativismo e toda sua base axiológica impulsionam o empreendedorismo e as possibilidades de emancipação; ele valoriza o trabalho dos seus membros e os coloca acima de qualquer outro objetivo. No cooperativismo multiplicam-se os empregos diretos e indiretos, já que são estruturas com múltiplas necessidades. A forma como interagem com a comunidade repercute positivamente, trazendo melhorias

não apenas aos seus membros, mas para todo o seu entorno, auxiliando o Estado ao alavancar desenvolvimento econômico e social.

A realização do direito fundamental ao trabalho afeta o cooperativismo na mesma medida que este a impulsiona: este ciclo virtuoso merece ser valorizado, eis que rompe com a visão desumana, cruel e exploratória do Mercado e prova que existe uma saída e verdadeira virtude no capitalismo atual.

Referências bibliográficas

- BIALOSKORSKI NETO, Sigismundo. *Aspectos econômicos das cooperativas*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2006.
- BORGES, Guilherme Roman. “Os princípios cooperativistas na lei e no estatuto”. In GEDIEL, José Antônio (org.). *Os caminhos do cooperativismo*. Curitiba, Editora UFPR, 2001.
- CARMO, Paulo Sérgio do. *O trabalho na economia global*. 2ª. ed. São Paulo, Editora Moderna, 1998.
- CAPETTINI, Haynner Batista. “O cooperativismo na ordem constitucional”. In BRAGA FILHO, Edson de Oliveira (coord.). *Sustentabilidade e cooperativismo*. Belo Horizonte, Editora Fórum, 2011.
- CASTEL, Robert; WANDERLEY, Luiz Eduardo; WANDERLEY, Mariangela Belfiore. *Desigualdade e a Questão Social*. 2ª. ed. São Paulo, Educ, 2000.
- CHOMSKY, Noam; DIETERICH, Heinz. *A sociedade global: educação, mercado e democracia*. Blumenau, FURB, 1999.
- DISSENHA, Leila Andressa. “Trabalho e Capitalismo Global”. In HASSON, Roland; VILLATORE, Marco César [coord.]. *Direito do trabalho: análise crítica*. Curitiba, Juruá, 2006.
- DOMINGUES JUNIOR, Paulo Lourenço. *Cooperativa e a construção da cidadania da população de rua*. São Paulo, Edições Loyola, 2003.
- DOWBOR, Ladislau. *Democracia econômica: alternativas de gestão social*. Petrópolis, Vozes, 2008.
- DOWBOR, Ladislau et al. *Desafios da globalização*. Petrópolis, Vozes, 1997.
- FERRINHO, Homero. *Cooperativas e desenvolvimento rural*. Lisboa, Livraria Clássica Editora, 1978.
- FETTBACH, Eneida Tavares de Lima. *Cooperativas e tutela coletiva ambiental*. Curitiba, Juruá, 2009.
- FRÓES, Oswaldo. *Cooperativas de educação*. São Paulo, Editora Mackenzie Forense Universitária, 2001.
- GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência*. São Paulo, LTr, 2009.
- HENDERSON, Hazel. *Construindo um mundo onde todos ganham: a vida depois da guerra da economia global*. São Paulo, Cultrix, 1998.
- KALUF, Marco Aurélio Bellato. “Estímulo econômico ambiental via cooperativismo”. In BRAGA FILHO, Edson de Oliveira (coord.). *Sustentabilidade e cooperativismo*. Belo Horizonte, Editora Fórum, 2011.
- KLIKSBERG, Bernardo. *Mais Ética, mais Desenvolvimento*. Brasília, UNESCO; SESI. DN, 2008.
- KORTEN, David C. *Quando as corporações regem o mundo: consequências da globalização da economia*. São Paulo, Futura, 1996.
- KRUGMAN, Paul. *Globalização e Globobagens: verdades e mentiras do pensamento econômico*. 4ª. ed. Rio de Janeiro, Campus, 1999.
- LOPES, Idevan Cesar Rauren. “Aspectos sobre a legalização das sociedades cooperativas”. In GEDIEL, José Antônio (org.). *Os caminhos do cooperativismo*. Curitiba, Editora UFPR, 2001.
- LOURENÇO, Mariane Lemos. *Cooperativismo e subjetividade*. Curitiba, Saraiva, 2013.
- MAUAD, Marcelo José Ladeira. “As cooperativas de trabalho e sua relação com o direito do trabalho”. In BECHO, Renato Lopes (coord.). *Problemas atuais do direito cooperativo*. São Paulo, Dialética, 2002.
- MINHOTO, Antonio Celso Baeta. *Globalização e direito: o impacto da ordem mundial sobre o direito*. São Paulo, Juarez de Oliveira, 2004.
- MIRANDA, José Eduardo. “Cooperação em crise: prevalência da axiologia cooperativa no agir empresarial”. In BRAGA FILHO, Edson de Oliveira (coord.). *Sustentabilidade e cooperativismo*. Belo Horizonte, Editora Fórum, 2011.

- MOREIRA, Ricardo. *Conhecendo a UNIMED*. Curitiba, Kairós, 2012.
- NAMORADO, Rui. "Cooperativismo: um novo horizonte". In GEDIEL, José Antônio Peres (org.). *Estudos de direito cooperativo e cidadania*. Curitiba, Editora UFPR, 2005.
- PINHO, Diva Benevides. *O cooperativismo no Brasil: da vertente pioneira à vertente solidária*. São Paulo, Saraiva, 2004.
- POCHMANN, Marcio. *O trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo, Contexto, 1999.
- RIOS, Luis Oliveira. *Cooperativas brasileiras*. São Paulo, Editora STS, 2002.
- SAUCEDO, Daniele; NICOLAZZI JUNIOR, Norton Frehse. "O trabalho na história, um longo processo de transformações". In GEDIEL, José Antônio (org.). *Os caminhos do cooperativismo*. Curitiba, Editora UFPR, 2001.
- SEVCENKO, Nicolau. *Destino dos Manequins*. São Paulo, Carta Capital, 29 de dezembro de 2004.
- SILVA, Eduardo Faria. "Serviço nacional de aprendizagem do cooperativismo: emancipação ou subordinação?". In GEDIEL, José Antônio (org.). *Estudos de direito cooperativo e cidadania*. Curitiba, Editora UFPR, 2005.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 17ª ed., São Paulo, Malheiros, 2000.
- SIQUEIRA, Paulo César Andrade. "As cooperativas e a terceirização". In BECHO, Renato Lopes (coord.). *Problemas atuais do direito cooperativo*. São Paulo, Dialética, 2002.
- TEIXEIRA JUNIOR, Amílcar Barca; CIOTTI, Livio Rodrigues. "Cooperativas e terceirização de serviços". In BECHO, Renato Lopes (coord.). *Problemas atuais do direito cooperativo*. São Paulo, Dialética, 2002.
- ZEBRAL FILHO, Silvério Teles Baeta. *Globalização, desemprego e desigualdade*. Brasília, CRUB, 1997.

Si en términos prácticos la ideología puede entenderse como la diferencia entre la realidad y lo que se piensa y expresa sobre ella, con razón, son numerosas las lecturas con alto tinte ideológico sobre los procesos sociales sin faltar las consabidas fusiones entre la realidad y los deseos, fusiones inevitables entre quienes impulsamos, permítaseme esta acotación personal, los procesos máximos a los que se puede llegar desde las Organizaciones de Economía Social (OESs) como el de construir el valor de la solidaridad o impulsar la autogestión, proceso central de este artículo, entendida como un³⁷⁶

proceso continuo que desarrolla mecanismos democráticos con base en la preponderancia de las personas, del trabajo sobre el capital y en una descentralización efectiva del poder: cada persona un voto; en el proceso se eliminan los niveles jerárquicos y los tabiques burocráticos de la división tradicional del trabajo mediante rotación de la totalidad de los miembros en los niveles decisorios y en las actividades; debe trascender al resto de la sociedad con su organización, funcionamiento, valores y principios.

Este artículo pretende, con base en herramientas propias de la Ciencia Administrativa y sin deslastrarse obviamente de las posiciones ideológicas del autor, presentar un panorama de lo que pudiese entenderse como la autogestión en las cooperativas con aplicaciones al caso de las Ferias de Consumo desarrolladas por la Central Cooperativa de Servicios Sociales de Lara (Cecosesola) en la ciudad de Barquisimeto, capital del estado Lara, en Venezuela.

Cecosesola, la mayor organización comunitaria de distribución de bienes y servicios de Venezuela, fue fundada en el 17 de diciembre de 1967 como organismo de integración regional y luego fue co-impulsora de la Central Cooperativa Nacional de Venezuela (Ceconave), está integrada por más de 50 grupos populares de Barquisimeto y pueblos y sectores rurales³⁷⁷.

Sin directivos ni supervisores pues no existen cargos, ella realiza diversas actividades hacia las comunidades del estado, como la red funeraria que sobre bases mutualistas garantiza un servicio de calidad en el momento de fallecimiento a más de 150 mil personas por un monto muy bajo de bolívares semanales por familia; la Red de Salud con su novísimo Centro Integral de Salud, que atiende más de 220 mil pacientes al año con precios entre 50 y 60% por debajo de los del mercado y el sistema de Ferias objeto de este artículo.

En su desarrollo han colaborado con algunos programas gubernamentales, con el Programa Nacional de Ferias impulsado por Ceconave, y enfrentado fuertes presiones de cadenas comerciales con fuertes recursos.

Hoy posee niveles de integración humana, de trabajo autogestionario y de vida y calidad en el trabajo, muy por encima del promedio local; son reconocidas nacional e internacionalmente, visitadas por cooperativistas y personeros gubernamentales y de sectores privados de variados países y mencionadas en foros internacionales por estudiosos de la pobreza como Bernardo Kliksberg.

375. Cooperativista; profesor emérito de la Escuela de Administración y Contaduría (EAC) de la Universidad Central de Venezuela (UCV). Ha sido Impulsor y presidente del Cirioc-Venezuela; miembro del Consejo Consultivo de ACI-Américas; miembro del Comité Científico de la Red Universitaria de las Américas en Estudios Cooperativos y Asociativismo (Unircoop); impulsor y Coordinador General del Centro de Estudios de la Participación, la Autogestión y el Cooperativismo (Cepac-UCV), así como Jefe del Departamento de Ciencia Administrativa (EAC-UCV).

376. Ver Oscar Bastidas Delgado. *La Economía Social ente la Economía Popular y la economía Solidaria. Aportes a las Identidades Organizacionales*. 2018, pp. 212.

377. Registrada en Sunacoop con el N° CE-CO-1, con duración indefinida y con régimen de Responsabilidad Limitada hasta por el monto de los activos.

Una acotación previa

La autogestión como eje de trascendencia de lo interno de las cooperativas a lo local y a la sociedad

Estudiar experiencias cooperativas obliga a consideraciones teóricas sobre el objeto de estudio, en este caso las cooperativas y la autogestión, a partir de la Identidad Cooperativa, ubicando la experiencia en su contexto.

La Identidad Cooperativa

La Identidad Cooperativa puede ser entendida como el conjunto de atributos propios de las cooperativas tipificados principalmente por su lógica de ser constituidas para enfrentar los problemas comunes de sus fundadores y asociados.

Definición de cooperativa

La mejor manera de precisar esa Identidad es a partir de la definición de cooperativa proporcionada por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) Declaración sobre la Identidad Cooperativa de su Congreso de Manchester (1995)³⁷⁸:

Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática.

De la definición se desprende que una condición fundamental toda cooperativa es su doble carácter de

1. Asociación autónoma de persona y
2. Empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática.

La doble dimensión Asociación-Empresa de las cooperativas

Esa doble dimensión obliga a observar las cooperativas como organizaciones con sus objetivos sociales concentrados fundamentalmente (no únicamente) en la Asociación y con los económicos concentrados fundamentalmente (no únicamente) en la Empresa; esa dialéctica afianza un doble anclaje en los espacios en los que actúan, proporcionando a los asociados la posibilidad de desarrollar una multiplicidad de roles dependiendo de la ubicación que asuman al interior de su cooperativa: asociados y propietarios, directivos, gerentes, trabajadores-asociados, usuarios y hasta proveedores.

La Asociación y el Gobierno Cooperativo

La Asociación se identifica como la esfera política y concentra las decisiones estratégicas; ella en sí misma es el Gobierno Cooperativo, es decir instancia responsable de lo estratégico, “de la vida y muerte” de la cooperativa. En ella se concentra el poder gracias a la simbiosis de la propiedad formal de la cooperativa con las decisiones estratégicas.

Al Gobierno corresponde cohesionar y dirigir ambas dimensiones y los diversos elementos de la cooperativa: asociación y empresa, recursos materiales, económicos y financieros con las personas interesadas, todo bajo la elide de los principios y los valores; en su acción equilibrada reposaría la dirección y marcha de la cooperativa como un todo.

378. Alianza Cooperativa Internacional (ACI). Declaración sobre la identidad cooperativa. Aprobada en El XXXI Congreso de la ACI, Manchester. Sept.-1995. Cepac-UCV. Fondo Documental Virtual. Feb. 1996.

La empresa y la Administración cooperativa

La Empresa se identifica con la esfera operativa y concentra las actividades cotidianas: compras, producción, atención de usuarios, transporte, ventas, aplicaciones tecnológicas, capacitación laboral, captación y contratación de personal, relaciones bancarias, captación de ahorros, créditos, lo administrativos y lo contable, en fin, las actividades empresariales.

El Núcleo Básico

Tanto en la Asociación como en la Empresa los asociados establecen órganos o instancias para las decisiones propias del nivel y actividades respectivas; ambas se interrelacionan gracias a una bisagra o Núcleo Básico o instancia de coordinación, responsable de convertir las estrategias en acciones concretas de la Empresa. Al interior del Núcleo estarían los directivos en su consejo de administración o junta directiva, y la gerencia o coordinación.

La Gestión Cooperativa

Comprendido el binomio Asociación-Empresa puede afirmarse que la Gestión Cooperativa es el proceso democrático mediante el cual los asociados gobiernan y administran apropiadamente su cooperativa en pos de sus objetivos considerando el Acto Cooperativo como eje de sus relaciones internas, con las comunidades, y con otras empresas de capital o públicas.

La Gestión Cooperativa comprende entonces el proceso de conducción integral de la cooperativa, la sinergia de sus procesos de gobierno y de lo administrativo que le permite orientar sus acciones de conformidad con sus lineamientos estratégicos y la ética cooperativa.

El doble anclaje socio-económico en lo local

Gráfico 1. Gobierno, administración y gestión de la cooperativa



Comparando con otras organizaciones, la doble dimensión concede a las cooperativas la ventaja competitiva de poseer un doble anclaje en lo local.

Ello se explica porque sus fundadores no solo establecen un vínculo como requisito para asociarse aportándole capital y trabajo, sino que también le aportan una comunidad, un territorio y una determinada nacionalidad. Ésta condición es una ventaja competitiva para desarrollar solidaridad.

Hacia la trascendencia autogestionaria

La autogestión es la máxima expresión del proceso participativo, se opone en la totalidad de sus mecanismos al modelo burocrático; para que sea integral debe trascender la cooperativa e impregnar la sociedad. El término autogestión se ha convertido en suerte de comodín para explicar innumerables actividades y procesos que muchas veces no tienen que ver con su esencia.

En ese panorama se consiguen definiciones sencillas como la de Albert: *influencia en la toma de decisiones proporcional al impacto que esas decisiones tienen sobre uno*; otros la entienden como el proceso democrático en el cual los interesados en resolver algún problema toman decisiones en asambleas o instancias colectivas a razón de una persona un voto. Un error frecuente es confundirla con autofinanciamiento; sin dudas, el uso indiscriminado ha influido en el logro de un concepto universal.

En cualquier ámbito, la autogestión debe cumplir ciertas condiciones:

1. Ingreso y retiro voluntario;
2. Selección para el ingreso por personas del mismo nivel que ocupará quien ingrese;
3. Objetivos claramente compartidos;
4. En lo posible, aportes económicos similares para ingresar;
5. Régimen de propiedad variado;
6. Identidad fortalecida por Valores y Principios;
7. Aporte en trabajo como determinante;
8. Relaciones personales basadas en conocimiento y condición humana y social, no por el capital o los bienes aportados;
9. Gestión democrática con descentralización extrema: Una persona un voto;
10. La “asamblea de todos” como espacio democrático de decisión;
11. En lo posible, decisiones por consenso, buscando la unidad dentro de la diversidad de posiciones de los actores;
12. Quienes deciden también ejecutan por lo que no existe la burocrática división jefes-subordinados;
13. En lo posible, rotación horizontal, es decir entre las actividades y tareas de un mismo nivel, lo que rompe la división tradicional del trabajo;
14. En lo posible, rotación vertical, es decir entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización: estratégico, coordinación y operativo, lo que disminuye o elimina jerarquías;
15. Comunicaciones en todas direcciones: sin fronteras, fluidas, directas; por medios masivos en lo posible;
16. Normas y procedimientos flexibles como instrumentos orientadores;
17. Aplicación de excedentes con base en el valor de la equidad: quien más aporta más percibe, con aprobación de la asamblea;
18. El funcionamiento, con base en Valores y Principios, debe trascender a la sociedad buscando generalizar la autogestión.

Con la autogestión se rompe la tradicional pirámide burocrática ya que son los asociados, es decir “la base”, la que llena los espacios estratégicos; se visualiza con mayor nitidez la propiedad colectiva de la cooperativa, se busca la horizontalidad o disminución de jerarquías, las labores de gobierno se realizan fuera de las horas de trabajo, se pretende que la totalidad de los asociados participe y decida en lo estratégico y en lo operativo en igualdad de condiciones, como consecuencia de esa igualdad en el trabajo, la remuneración o distribución de excedentes será similar para todos: a igual trabajo igual remuneración.

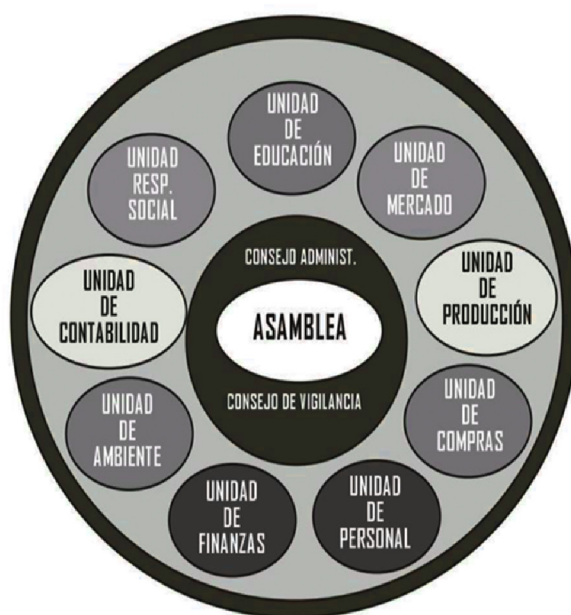
Si se fotografiase el funcionamiento de una empresa que practique la autogestión, se observaría su plena horizontalidad ya que a diferencia de una organización jerarquizada en la que los accionistas están reunidos en sitio diferente al de los gerentes y trabajadores, en la autogestionaria todos están en asamblea o todos laborando, salvo los miembros del consejo de administración que se reúnen en horarios que no coliden con las asambleas o las labores.

Siendo así, cualquier fotografía de una organización autogestionaria mostraría siempre un solo nivel funcionando.

Por lo señalado, una organización autogestionaria vista desde arriba se vería circular, parecería una moneda, y vista de perfil se vería horizontal; el modelo autogestionario es el único que concede plena horizontalidad a las organizaciones.

Ella es circular porque si se imagina su centro como el del poder, todos los asociados estarían a la misma distancia y, como el radio es el mismo, la forma es circular. Adicionalmente es plana u horizontal porque la distancia entre quienes toman decisiones en la esfera política y quienes las ejecutan en la esfera operativa es nula, igual a cero, pues son las mismas personas. Lo afirmado indica que la organización autogestionaria no tiene jerarquías estructurales aunque sí pudiesen poseer jerarquías funcionales entendiéndolas como transitorias como sucede con la coordinación pues los coordinados en un momento determinado, serán coordinadores en otros: gracias a la rotación.

Gráfico 2. Vista cenital de una organización autogestionaria



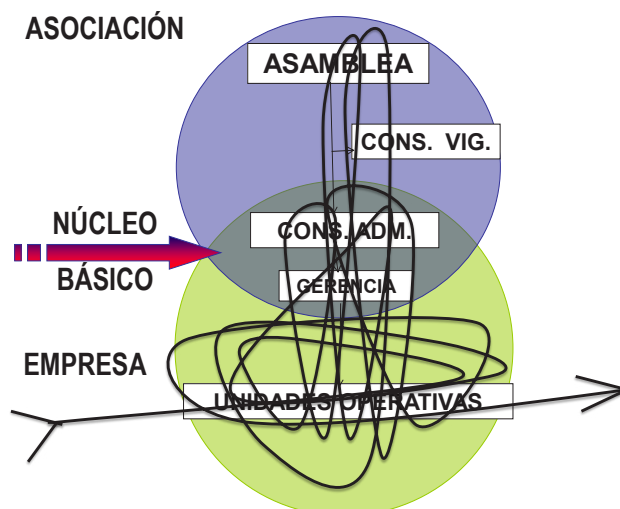
La figura circular como inspiradora de las organizaciones autogestionarias tiene sus raíces en las propuestas utópicas que conciben las ciudades como circulares con el poder en el centro.

En esa estructura se inspiran comunidades como los *kibbutzim* en Israel que colocan el comedor en el centro de la población con una intención que supera la de la alimentación, el comedor es el sitio en el que los asociados pueden sentarse para realizar sus asambleas todos los sábados después de las 6:00 p.m. Cerca del comedor se sitúa, aunque ha habido cambios, la casa de los niños, y alrededor de esa casa y del comedor van las casas de los habitantes, y luego los talleres e industrias.

En la cosmovisión de los asociados colocar el comedor y la casa de los niños en el centro equivale a proteger el poder y el futuro del respectivo *kibutz*.

La flecha del siguiente gráfico muestra el ingreso voluntario, rotación horizontal en lo operativo, rotación vertical desde lo operativo al Núcleo Básico y la Asamblea, y finalmente la salida voluntaria.

Gráfico 3. Movimientos de rotación en una cooperativa autogestionaria



En cuanto a un posible dilema poder-propiedad, si bien lo ideal es que quienes conduzcan el proceso sean los propietarios de los medios de producción, se encuentran organizaciones autogestionarias que funcionan con locales, maquinarias y equipos alquilados.

No es la propiedad entonces sino el poder lo importante en la autogestión; en todo caso, su sustentabilidad será mayor si quienes deciden fuesen dueños de los medios de producción.

Por lo señalado, intentando sistematizar lo explicado, se construye el siguiente concepto operativo de Autogestión:

Es un proceso continuo de enfrentamiento a los rasgos del modelo burocrático organizacional que desarrolla mecanismos democráticos basados en la preponderancia de las personas y del trabajo sobre el capital y en una descentralización efectiva del poder en cada persona un voto, eliminando los niveles jerárquicos y los tabiques de la división tradicional del trabajo, mediante rotación de la totalidad de los miembros en las actividades y los niveles decisorios, trascendiendo al resto de la sociedad socializando sus valores, principios, organización y funcionamiento.

Experiencias autogestionarias se observan en distintos espacios del planeta, destacan los *kibbutzim* pero en América pueden citarse experiencias de producción como las del Coohilados del Fonce en Colombia, y la Cooperativa La Alianza y las Ferias de Consumo de Cecosesola, en Venezuela.

Se han intentado desarrollar modelos autogestionarios a nivel societal como la autogestión yugoeslava que no pasó de ser una suerte de cogestión entre un Estado dizque socialista y los sindicatos, y el frustrado caso autogestionario argelino con las empresas abandonadas por los franceses a su salida de ese país gracias al proceso descolonizador.

Las cooperativas deben asumir entonces la participación como eje de superación de la condición burocrática pero la autogestión como el proceso participativo máximo capaz de hacerlas trascender; así como la democracia necesita más democracia para desarrollarse, el cooperativismo se nutre de cooperativismo y la autogestión con más autogestión.

Cecosesola y las ferias de consumo de Lara

Desde los '60 existe en Venezuela un movimiento cooperativo levantado sobre esfuerzos colectivos a lo largo de años con fracasos y éxitos e impactos regionales y locales importantes y sostenidos³⁷⁹: el movimiento de Centrales Cooperativas Regionales (CCRs) con la Central Cooperativa Nacional de Venezuela (Ceconave) como organismo cúpula.

Con el lema *Construyendo aquí y ahora el mundo que queremos*, desde 1983, semana tras semana, las Ferias de Hortalizas, nombre original, Ferias de Consumo Familiar como se les conoce nacionalmente, o Ferias de Lara o de Barquisimeto como las denominan los *compas*³⁸⁰, fueron iniciadas como verdaderas ferias populares, con música y la alegría propia del estado de Lara, el estado musical de Venezuela.

Ellas funcionan exitosamente gracias a un proceso autogestionario conducido por 550 trabajadores - asociados que reciben víveres y un promedio mensual de 10.000 toneladas de hortalizas frescas provenientes de más de 400 pequeños productores organizados y los venden totalmente de viernes a domingo a 71.100 familias de Barquisimeto y zonas aledañas con un diferencial promedio por debajo del precio de los supermercados privados de un 15% en víveres y un 50% en hortalizas para un total de 13.967.000.000 US\$ de ingresos anuales por ventas³⁸¹, dejando un ahorro en manos de los usuarios de unos 5.985.898 US\$.

El objetivo inicial fue:

...generar un fuerte proceso de organización de consumidores, desarrollando un mercado amplio que facilitara una organización creciente alrededor de la producción agrícola e industrial a nivel popular. Pero también se trataba de desarrollar espacios en los cuales desarrollar proyectos de vida participativos, que escaparan a la burocratización habitual de la mayoría de las organizaciones políticas y sociales.

Con el triunfo y transporte una cultura participativa inició su marcha

Cecosesola nace con la actividad funeraria, luego agregó el Servicio Cooperativo de Transporte (SCT) con una centena de autobuses para cubrir rutas populares de Barquisimeto.

Ante la alta presencia de los autobuses de la Central, el gobierno regional se propuso desplazar a Cecosesola para colocar transportistas privados, fue entonces cuando una centena de autobuses fue decomisada por el gobernador originándose un conflicto cuyo final estaría marcado por la devolución de las unidades decomisadas pero completamente destruidas, lo que originó el intentar recuperar unas con los repuestos de otras.

Durante el conflicto, la Cooperativa *El Triunfo* del Barrio Pueblo Nuevo envió una delegación a Caracas con el fin de conocer un proceso de Ferias de Hortalizas y fue así como el 26 de noviembre en 1983 *El Triunfo* inicia sus ferias con apoyo de otras cooperativas y trabajadores de Transporte. Mientras estas Ferias se desarrollaban, la crisis se profundizó en Transporte, el precio del pasaje no cubría los costos y el Concejo Municipal se negó a conceder un subsidio por lo que se hizo difícil recuperar más unidades.

379. Ver Oscar Bastidas-Delgado. Apuntes para el conocimiento del Movimiento Cooperativo Venezolano. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa del Centro de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa (Ciriec-España) N° 30. Diciembre 1998

380. El vocablo *compa* es utilizado en la cultura organizacional cooperativa venezolana como sinónimo de compañero o compañera.

381. Con el control de divisas el gobierno instauró recientemente el Sistema Marginal de Divisas (Simadi) que al 11 de mayo, día de la escritura de este párrafo, señalaba 198,8709 Bs. por dólar.

Así fue como en marzo de 1984 se toma la decisión de utilizar un autobús como feria rodante en la idea de obtener algunos ingresos para “al menos compensar los gastos por gasolina”.

En septiembre de 1985 los resultados económicos de estas ferias rodantes permitieron cerrar Transporte y continuar cancelando las deudas; se ampliaron los operativos rodantes hasta alcanzar 30 barrios y tres poblaciones, al poco tiempo se inició una feria grande, la Feria del Este. “Algo estaba claro, debía continuarse con el trabajo cooperativo” y Cecosesola podía garantizar esa opción.

Pero ello no fue todo. En Transporte se desarrolló un novedoso proceso de rotación en las actividades y una horizontalidad de la estructura organizativa que hizo que, ante la renuncia del gerente del Servicio Funerario, se eliminase ese cargo con los consiguientes desajustes iniciales *a la vez que se distribuían las fronteras entre los cargos aún existentes*³⁸².

En transporte los sueldos se igualaron y todos hemos ido aprendiendo la mayoría de los oficios lo cual facilita la rotación, por ejemplo, el cargo de “ayudante” fue desapareciendo al aprender los ayudantes a conducir y a desarrollar trabajos de oficina.

Las “secretarías” obtuvieron sus licencias de conducir para trabajar como conductoras, los “chóferes” hacían trabajos de oficina y de carga y descarga de camiones. *En Transporte todo se iba dando dependiendo del dinamismo. Existía una progresión orientadora*³⁸³.

Actores de las Ferias

Las Ferias son siete, tres grandes (Centro, Este y Ruiz Pineda) y cuatro pequeñas de organizaciones de base que se surten de las grandes con un trato especial para llevar productos. Sus actores se clasifican en tres grupos:

Proveedores

Aguas arriba se encuentra un universo variado de proveedores de más de 350 pequeños productores agrícolas primarios organizados en forma de cooperativas o asociaciones de productores como Unidades de Producción Comunitaria (UPC).

Los productores primarios se concentran fundamentalmente en los estados Trujillo y Barinas, así como en Sanare pueblo cercano a Barquisimeto. Existen otros grupos en los estados Táchira, Mérida y Zulia.

Destacan la UPC 8 de Marzo en el Caserío Palo Verde, como productora de pastas con buenos contactos internacionales; La Campesina, panadería de productoras de catalinas que comenzó con 5 mujeres comprando harina por kilos y produciendo en sus propias casas para 400 familias, luego aumentaron su producción a 5 sacos semanales y se animaron a vender en las Ferias; la UPC Moncar que destaca por su producción de salsas de tomates, mermeladas y dulces caseros; la Cooperativa Campesina La Alianza, fundada en 1976, autogestionada y conformada en propiedad colectiva con una agricultura planificada sobre cupos, las mujeres producen pastas y productos hortofrutícolas que son vendidas en y con alto porcentaje a las Ferias; Cooperativa La Montaña, fundada en 1991 en el Estado Trujillo que desde sus inicios vende productos a las Ferias.

Entre otras proveedoras resalta Mavesa, punta de lanza en alimentos de un complejo empresarial nacional del cual Cecosesola es importante cliente gracias a concentrar sus compras en determinados envases y el Mercado al Mayor de Barquisimeto (Mercabar), importante organización proveedora de la ciudad.

382. Cecosesola. *Buscando una convivencia armónica*. Mimeografiado. Escuela Cooperativa Rosario Arjona. Barquisimeto, enero 2002, p. 98.

383. Entrevista a trabajadores-asociados de Cecosesola: Gustavo Salas, Teófilo Úgalde y Manuel Zabala. 25 de mayo de 2004.

Trabajadores-Asociados

A este conjunto de 550 personas se suman los aspirantes a ingresar y los trabajadores de Pescacoop, una cooperativa de base vendedora de pescado, así como el grupo familiar vendedor de charcutería.

Consumidores

Se clasifican en tres grupos:

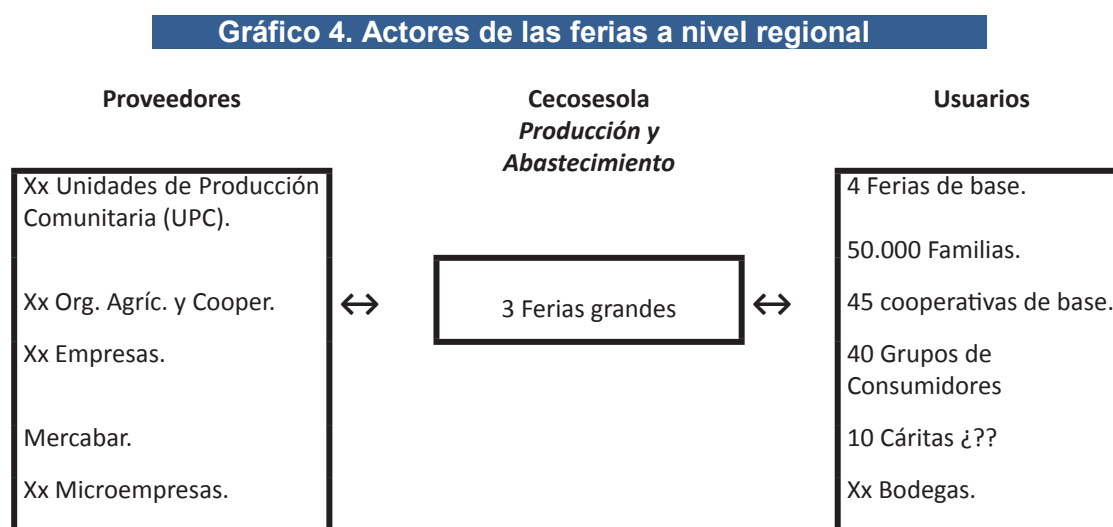
1. Las tres ferias grandes;
2. cuatro Ferias de base que compran a las grandes: El Triunfo, Los Horcones, El Carmen y Duaca, todas son cooperativas afiliadas a la Central por lo que reciben tratamiento especial, reproducen el sistema de Ferias a menor escala y lo expanden a barrios específicos aumentando sus impactos;
3. otras cooperativas, grupos de consumidores organizados y bodegas para un total de casi una centena de asociaciones civiles y comunidades organizadas que compran volúmenes importantes;
4. consumidores individuales o directos para un total de 71.000 familias, el 32% aproximadamente de la población.

Si bien las relaciones con las ferias de base y otras cooperativas y grupos son participativas y con base en la confianza, no sucede igual con los consumidores; efectivamente, ante la pregunta ¿por cuál razón usted viene a la feria?, la respuesta más frecuente fue “porque es más barato”, lo que pudiera denotar espíritu de aprovechamiento de bajos precios antes que comprensión del sentido participativo y comunitario.

Solo tres entrevistados aportaron mayores elementos:

1. *Vengo desde más por economía porque la calidad con un supermercado es más o menos la misma;*
2. *Aquí la gente es como más colaboradora y se nota que se está en un mundo cooperativo al no existir un jefe;*
3. *Siento que esto es algo diferente pero no logro entender por qué.*

El siguiente gráfico muestra las relaciones Proveedores - Ferias - Consumidores o Usuarios.



Fuente: Gráfico del autor.

Nota: Algunos implicados son proveedores y usuarios al mismo tiempo.

Organización y funcionamiento de las Ferias

Entre las razones del surgimiento de las Ferias se encontraban necesidades nacionales y locales que ya se sentían en Cecosesola:

1. Establecer vínculos entre cooperativas agrícolas larenses y otros sectores agrícolas con sectores urbanos organizados;
2. Enfrentar monopolios regionales o roscas de comercialización;
3. Llevar el cooperativismo a nuevas comunidades;
4. Superar las consecuencias de la arremetida intervencionista contra el Servicio de Transporte. Existía el convencimiento de que esas necesidades podían ser satisfechas mediante la ayuda mutua y la cooperación.

Según sus propios impulsores, los objetivos básicos de las Ferias fueron

Generar un fuerte proceso de organización de consumidores, desarrollando un mercado amplio que facilitara una organización creciente alrededor de la producción agrícola e industrial a nivel popular³⁸⁴. Pero también se trataba de desarrollar espacios en los cuales desplegar proyectos de vida participativos, que escaparan a la burocratización habitual de la mayoría de las organizaciones políticas y sociales.

Las Ferias crecieron, redefinieron sus objetivos y continuaron profundizando en los mecanismos participativos iniciados en Transporte pero con nuevos espacios y prácticas.

En lo operativo el rechazo al lucro se observa en esta afirmación de Gómez³⁸⁵:

Uno de los principios esenciales de las Ferias es trabajar con un mínimo de capital. Esto implica que la venta de verduras se hace directamente desde los centros de producción a los puntos de venta, ya que no existen grandes sistemas de refrigeración que permitan mantener la verdura fresca de una semana a otra, ni locales disponibles para acumular grandes inventarios. Por lo tanto, la cantidad de productos frescos a vender debe ser estimada con la mayor exactitud para evitar pérdidas por mercancías no vendidas.

Cadena de Valor

A manera de eje, una cadena de valor permite visualizar el proceso central de las Ferias y explicarlo siguiendo la secuencia de sus pasos o eslabones, también explicar cómo las diversas unidades disponen sus recursos y acciones en cada eslabón del proceso facilitando así la comprensión de:

1. Los mecanismos de integración humana, lo que constituye un rasgo de la autogestión al llevar a proveedores, usuarios y a otras cooperativas y organizaciones populares sus mecanismos de gestión;
2. Los procesos de participación de los trabajadores-asociados en los diferentes procesos e instancias de Cecosesola y las Ferias en sí.

384. Gustavo Salas. "El programa de Ferias de Consumo Familiar: una alternativa de gestión de la economía popular en gran escala desde la organización comunitaria". Ponencia presentada en las *Jornadas Hispano-venezolanas de economía popular*. Barquisimeto, 12 al 14 de noviembre de 1991, p. 1. Citado por Gómez, Luis. Ferias de consumo familiar del estado Lara, Venezuela: una experiencia de organización participativa. *Informe para la División de Estado y Sociedad Civil del Banco Interamericano de Desarrollo*. Caracas, p. 9.

385. Gómez, Luis. Ob. Cit., pp. 13-14.

Elaborada la cadena, permitirá seleccionar los componentes o variables organizacionales que en sinergia influirían en el resultado final y los impactos de las Ferias. La cadena se elabora sobre los procesos macros característicos de las ferias grandes, no considera las de base.

Procura o compras ↔ Ferias ↔ Organización de los beneficiarios

Ella permite incorporar las innovaciones implantadas tales como planificación de compras, acuerdos Ferias - Proveedores, fondos de solidaridad, proceso de cálculo del precio ponderado, y evaluación de las ferias subrayando la participación de los Trabajadores - Asociados como denominador común de la cadena.

Proceso de las Ferias

Las Ferias constituyen lugares de convergencia de proveedores y usuarios. Reciben en sus espacios las hortalizas frescas y los víveres para venderlos totalmente de jueves a domingo, y los lunes de ser necesario. El *modus operandi* es similar en todas; seguidamente se describe la organización y el funcionamiento de la Feria del Centro.

• Paso 1. Formulación de pedidos y compras.

Las tres Ferias, las cuatro de base y los consumidores organizados elaboran sus listas de necesidades de víveres o de productos hortofrutícolas (39 especies en promedio) y las envían a la Instancia de Compras que consolida o integra los pedidos y se comunica con los proveedores gracia a su base de datos. Las compras ascendían a 1.200 millones de bolívares semanales, unos 625.000 US\$ para el momento.

• Paso 2. Recepción de los productos, disposición espacial, y entregas a consumidores organizados.

La compra es centralizada pero los productos son entregados por los proveedores a cada feria. Allí son recibidos y colocados estantes o espacios específicos para su venta.

Los productos destinados a otras organizaciones se concentran por lotes para su entrega o envío.

• Paso 3. Fijación y cálculo del Precio Ponderado de venta.

Aparte de la calidad y la disponibilidad, existen otros criterios para la fijación del precio de venta, son³⁸⁶:

1. *costos operativos o gastos*: alquileres, transporte, pagos de colaboradores, vigilancia;
2. *pérdidas*: verduras no vendidas, desperdicio, merma y fugas;
3. *utilidad deseada*: imprevistos, capitalización y provisiones para inflación y crecimiento;
4. *competencia*: factor que toma en cuenta los precios de la competencia para establecerlos, en lo posible, por debajo de ellos.

En el caso de los víveres, los precios son determinados para producto compensando diferencias en los márgenes de comercialización de unos con otros. También se considera la demanda relativa de cada producto, el precio de mercado según cada temporada e incluso cada semana, y las posibles distorsiones por escasez o abundancia temporal de ciertos productos.

386. Luis Gómez. Ob. Cit., p. 13.

La venta de hortalizas se basa en un precio único o ponderado: *igual por kilo sin importar la combinación del usuario*³⁸⁷, el ponderado se basa en tres criterios prioritarios³⁸⁸:

- a. *Identificar los productos esenciales. Regularmente y en orden de importancia son: papa, tomate, zanahoria, cebolla, pimentón, lechuga, ñame, ocumo, apio, auyama, yuca, repollo y plátano que constituyen casi el 70% del volumen de hortalizas vendidos, ocupando la papa el primer lugar con casi un 20%. Después de este grupo se ubican las frutas y hojas verdes;*
- b. *“Hacer lo imposible” para que la calidad sea la mejor y el precio significativamente inferior al del mercado;*
- c. *Considerar las necesidades de los productores para no perjudicarlos.*

El ponderado se establece mediante una sencilla pero ingeniosa operación aritmética a partir del supuesto de que toda la hortaliza comprada será vendida en el proceso; véase.

CECOSESOLA Tabla de cálculo del precio ponderado		
Toneladas de Hortalizas	Toneladas compradas	Precio
- Papas	XX	YY
- Zanahorias	XX	YY
- X	XX	YY
Totales	XXX (1)	MMM (2)
Mas:		
X % por desperdicio.		GGG
X % por fuga.		TTT
X % por pérdida de verduras (al final).		VVV
X % por previsión por inflación y capitalización.		GHJ
Total de precio para ponderar		VVV (5)
Precio Ponderado (5) / (1)		ZXW

Este sistema iguala de manera directa los precios de los productos caros con los baratos considerando dos correcciones:

1. En épocas de escasez se limita la cantidad a comprar por persona de determinados productos;
2. los productos con precios más elevados se venden por separado en las denominadas Miniferias que funcionan al interior de cada feria³⁸⁹.

Desde 2014 la proporción de venta de víveres en relación a la verdura ha ido cambiando a favor de las verduras debido a la escasez de los víveres y el aumento en los kilos de la verdura vendida. Actualmente la proporción es aproximadamente de 2 a 1. Por lo cual si el ahorro en víveres es del 15 y el de verdura es del 55 el ponderado da 28%³⁹⁰.

387. Cecosesola. Una organización en movimiento. Tríptico. Barquisimeto 2000, p. 2.

388. Luis Gómez. Ob. Cit., p. 13.

389. Para el día xx, los ponderados de la Feria Grande y de Miniferia eran de xx y xx bolívares respectivamente: xx y xx US\$ a la tasa de cambio Simadi del día.

390. Entrevista al trabajador - asociado de Cecosesola: Gustavo Salas. 10 de abril de 2015.

•Paso 4. Apertura de la feria.

Las Ferias funcionan de jueves a domingos; de quedar hortalizas, un autobús las venderá el lunes en algunos barrios de la ciudad a precios muy bajos junto con otro autobús con víveres para compensar los costos operativos.

El lunes, luego de las actividades “menores” como depósitos en los bancos, pago a proveedores y trabajadores-asociados, se reinicia el proceso.

Venta de productos hortofrutícolas

Las Ferias grandes son las que conceden los rasgos del sistema, venden un promedio de 39 especies de hortalizas: pimentón, yuca, repollo, zanahoria, cebolla, papa, tomate, lechuga, apio, auyama y plátano frutas ñame, ocumo y otras con “descuentos” como se denomina la diferencia entre los precios ponderados y los de los supermercados.

En la Miniferia, con la misma calidad de las grandes, se venden las hortalizas más demandadas excluyendo las de mayor precio y aunque la variedad es menor, el precio ponderado es más bajo.

Tanto en las Ferias como en las minis, los usuarios transitan en filas frente a las hortalizas, seleccionan las que deseen sin importar las combinaciones, las colocan en un saco o recipiente y al llegar a la zona de cajeros, antes de salir del área, pesan el saco y multiplican sus kilos por el ponderado cancelando la cantidad respectiva.

Un factor de ahorro en el proceso es no tener un trabajador detrás de cada producto como en los supermercados para la reposición de cada producto, sino hacer esa actividad en equipo lo que permite aprovechar mejor esfuerzos y espacios, con evidentes economías finales en las operaciones.

Como las Ferias venden la totalidad de estos productos, realiza economías al no necesitar refrigeración como en los supermercados o cooperativas tradicionales de consumo.

El proceso de compra-venta de estos productos recuerda las modalidades organizacionales del “justo a tiempo” pues desde hace algún tiempo los productos llegan a las ferias en la medida en que se van agotando y además, el proceso global de ventas hace que al final de la semana todos estén vendidos y las compras totales se reinicien en la semana siguiente.

Venta de víveres

Se inició buscando que los usuarios hiciesen la totalidad de las compras en las Ferias y no fuesen a un supermercado a comprar los víveres.

Para economías de escalas buscando mejores precios de compra, el Sistema concentra su compra en los envases con mayor demanda obteniendo precios que permiten vender con “descuentos”.

La variedad es grande, vende prácticamente todos los productos del consumo familiar. Algunos son elaborados por la Unidades de Producción Comunitarias (UPC) o familiares.

•Paso 5. Evaluación de resultados, elaboración del Estado de Resultados, detección de necesidades y elaboración de nuevos pedidos.

Estas actividades se realizan los lunes. Las tres Ferias se reúnen al mismo tiempo pero cada una en su local; cada una evalúa resultados colocando especial énfasis en comparar las cantidades vendidas con las previstas para ajustar los pedidos de la siguiente semana y restablecer apropiadamente el inventario.

Relaciones proveedores-ferias

Estas relaciones son claves para la comprensión de los vínculos de confianza y alcances de las Ferias en las regiones, al extremo de configurar una suerte de Territorio Solidario.

Reuniones de Productores y Ferias

Entre los proveedores de Trujillo, Barinas y Sanare y las Ferias se realizan estas reuniones con la finalidad de planificar las cosechas y acordar precios, con los productores de Sanare también se efectúan reuniones de apoyo técnico. Las reuniones de planificación de cosechas y de costos son participativas. En ellas los productores presentan sus planes de cosecha y los costos operativos estimados y sobre esas cifras, luego de analizadas se establece una cuotas de producción por grupo productor y precios sujetos a revisión, dependiendo de condiciones especiales y de la presentación de una nueva relación de costos³⁹¹.

Hay productos a los cuales se les establece un precio fijo, generalmente de un 30 a un 40% sobre el costo de ajo porro y lechuga, por ejemplo.

A otros se les establece un precio mínimo que se convierte en un verdadero compromiso con la Feria y en una garantía de mercado seguro para el productor, suba o baje el precio de mercado. Acá aparece un valor de alta importancia en el sistema: la confianza, el respeto a la palabra empeñada, lo que hace que existan pocos convenios firmados con proveedores.

En la Feria las modificaciones de precios son más lentas que en el mercado. Sucedió que los productos subían de precio en el mercado y los productores decidían no venderlos a las Ferias para obtener ganancias, lo que originaba sanciones acordadas por el resto de los mismos productores; esa situación ha disminuido: los productores han tomado conciencia de la estabilidad que les brinda las Ferias lo que contribuye a que respeten los acuerdos.

Los fondos con proveedores como mecanismos de solidaridad e integración humana

Conscientes de la necesidad de cubrir necesidades humanas y operativas y de que las relaciones proveedores- Ferias - consumidores deben basarse en vínculos estables con contenidos solidarios y de autoayuda, se han establecido tres potes³⁹² o fondos con alta influencia en el crecimiento de la confianza y los beneficios de los productores. *Tenemos varios fondos que sirven para profundizar nuestra solidaridad*³⁹³, son:

•*Pote o Fondo de Financiamiento*. Su finalidad es financiar grupos colectivos en la adquisición de equipos y reforzamiento del capital colectivo con bajas tasas de interés que oscilan entre el 0% y el 18%; por ejemplo, una cooperativa que necesite ampliar su sede, comprar un terreno, un tractor o un camión, puede hacer uso de este pote.

Se constituye con aportes de:

1. Todos los grupos de productores. Ellos colocan el 1% de lo que arriman a la Feria como contribución no reintegrable pues no tiene forma de certificado de aportación, no lo pueden retirar si dejan de vender a la Feria;
2. Las cooperativas que compran en el Centro de Acopio cancelan un recargo de 0,25 para este pote.

391. Entrevista a Gustavo Salas. Barquisimeto, 15 de abril de 2004.

392. Pote como sinónimo de fondo.

393. Entrevista a Gustavo Salas. Barquisimeto, 15 de abril de 2004.

·*Fondo de Solidaridad con los Productores*. Este fondo permite a las Ferias actuar como reguladoras del precio final como garantía de estabilidad en los precios de adquisición por los usuarios; se constituyó ante la amenaza de precios regulados por el Gobierno Nacional, se destinaron ciertos excedentes de las Ferias para garantizar abastecimiento cubriendo lo que se perdería por compra de productos regulados y garantizar el abastecimiento cuando los precios de compra sean mayores que los de venta cubriendo este fondo la diferencia³⁹⁴.

·*Pote para productores que pierden cosechas*. Es un pote constituido con aportes en especies de los productores; con él se apoyó al grupo de Monte Carmelo que perdió su cosecha.

La autogestión como proceso integrador. Los asociados hablan

La integración humana desarrollada en las Ferias no se desenvuelve solo en las relaciones entre ellas y sus proveedores y usuarios, lo hace con evidente fuerza y sustento entre los trabajadores - asociados mismos ,gracias a la autogestión como elemento integrador que facilita asumir colectivamente las Ferias como un hecho educativo.

Los trabajadores-asociados califican así las Ferias³⁹⁵:

Somos una organización sin fines de lucro que le da mucha importancia a lo humano. Nuestra experiencia que se nutre en aprendizaje porque en la medida en que vamos avanzando, nos vamos transformando y acoplando al proceso. El compartir, el compañerismo, la confianza que generamos como equipo, las relaciones que tenemos entre nosotros.

*No se puede agarrar este proceso así de la noche a la mañana. Es como estar en dos mundos paralelos el de afuera y el que vivimos en la Central. Es importante considerar que los procesos en cada instancia son diferentes, inclusive hay diferencias entre las tres Ferias, las tres están en diferentes momentos*³⁹⁶.

Una cultura participativa hacia la autogestión

Desde la experiencia de transporte se inicio una cultura participativa que invadió otras áreas de Cecosesola y trascendió a las cooperativas de base dado que todo trabajador de la central debe ser asociado de una de estas, costumbre adoptada por el movimiento de Centrales cooperativas Regionales (CCRs) encabezado por Ceconave.

Con el tiempo, todas las Ferias perfilaron un sistema descentralizado, “abierto y flexible” de grupos autónomos que se movilizan en torno a instancias construyendo unidad sobre valores y criterios comunes con base en decisiones tomadas por consenso.

*En trasporte ya se había comenzado con la idea de romper las jerarquías porque si teníamos una jerarquía, propio de un sistema de dominación, eso frena el proceso educativo. Nos dijimos: “vamos a romper con las jerarquías, vamos a romper con 'el jefe' para descubrir fórmulas educativas que todos compartamos". Eso es lo único en que teníamos claridad. Iniciamos Transporte con ese planteamiento*³⁹⁷.

394. Los trabajadores - asociados también tienen un Fondo de Ayuda Mutua para la Solidaridad.

395. Entrevista a trabajadores-asociados de Cecosesola: Dangelo Carusí, Ender Suárez y Julio Colmenares. 15 de abril de 2004..

396. Entrevista a Gustavo Salas. Barquisimeto, 15 de abril de 2004.

397. Entrevista a Gustavo Salas. Barquisimeto, 15 de abril de 2004.

Ya en 1998 Gómez afirmaba a propósito de las Ferias:

... debe advertirse que el rasgo central de esta organización es la flexibilidad y la fluidez, por lo cual todas las estructuras e instancias tienen un carácter temporal y tienden a ser sustituidas por otras cuando se considera que han dejado de ser útiles.

*Por eso destacaremos más los principios y valores a los cuales corresponden las formas organizativas, que sus aspectos puramente operativos*³⁹⁸.

Esa “flexibilidad y fluidez” no es característica del modelo burocrático; ella, al igual que la caracterización que Teresita hizo de la Feria de El Triunfo, muestra rasgos participativos tan marcados que puede afirmarse que tanto en la experiencia de El Triunfo como en las Ferias existen rasgos del Modelo autogestionario.

La posterior modificación estatutaria convalidó esta situación de hecho al eliminar la figura del trabajador asalariado y sustituir el Consejo de Administración por el Equipo de Representación, nombrado por la Reunión General de Asociados e integrado por tres personas que ejercen la representación legal, judicial y extrajudicial de Cecosesola³⁹⁹.

Cambios importantes fueron:

1. Eliminación de la figura del trabajador asalariado ya que quienes estaban en esa situación adquirieron la de trabajadores-asociados y ahora actúan las asambleas de Cecosesola con el mismo título de las cooperativas afiliadas a Cecosesola: igualdad de voto tanto en un trabajador-asociado como el de una cooperativa en caso de que por ésta asista un solo representante a la Reunión General de Asociados como se denomina en la Asamblea;
2. Eliminación del Consejo de Administración por el Equipo de Representación nombrado por la Reunión General de Asociados e integrado por tres personas que ejercen la representación legal, judicial y extrajudicial de Cecosesola, Art. 17° del Estatuto.

Obsérvense los rasgos básicos de funcionamiento de las Ferias y compárense con los enunciados como propios de la autogestión.

El ingreso

El ingreso a la feria se da por recomendación de un asociado.

*Quien recomienda se convierte en la práctica en una especie de orientador de quien ingresa. Le dice las verdades del funcionamiento de la Feria y, bueno, con el tiempo ya quien ingresa camina solo*⁴⁰⁰.

Para ser socios nos damos un período de seis meses y al final de ese tiempo decidimos si nos afiliamos como trabajadores - asociados o no.

El propuesto realiza 2 o 3 días de colaboración semanal y si se asocia comienza a trabajar por jornadas diarias durante un lapso de uno a tres años para pasar a cobrar por semana.

*Un criterio que mantenemos como colectivo es que además de ser trabajadores - asociados se debe pertenecer a una cooperativa de base afiliada a la Central*⁴⁰¹.

Para ingresar el valor del certificado de aportación sea cooperativa o persona natural es de 1.600,00 Bs.

398. Gómez, Luis. Ob. Cit., pp. 13-14.

399. Estatuto de Cecosesola. Registro Subalterno del Segundo Circuito del Municipio Iribarren de la Circunscripción Judicial del Estado Lara. 8 de octubre de 2002.

400. Entrevista a Teófilo Ugalde. Asociado de la Cooperativa Kennedy. 28 de mayo de 2003.

401. Entrevista a los trabajadores-asociados: Dangelo Carusí, Ender Suárez y Julio Colmenares. 16 de abril de 2004.

Rotación en tareas y actividades

Las funciones están diferenciadas, pero siempre hay la posibilidad de rotar (salvo los mayores de 60 años en las vigilancias nocturnas), ello evita “la idea de prestigio por cargo y sustituirlo por la calidad del trabajo realizado”.

Yo no puedo decir que soy más que tú, porque yo soy cajero y tú limpias tomates, porque el mes que viene yo tengo que limpiar tomates y tu vas a ser cajero.

En el trabajo se rota en todas las actividades, desde control de entrada y vigilancia y actividades feriales propiamente, pasando por compras, recepción de víveres y hortalizas, control de ventas e inventarios, cajas, atención a usuarios, limpieza de baños, hasta otros espacios como contabilidad y compras actividades ambas en la que la rotación es menos intensa.

En el trabajo rotamos. Estoy acá transcribiendo como puedo estar barriendo. Siempre vemos el más allá de las cosas, no esperamos que nos estén mandando, tomamos la iniciativa ante lo que haga falta, siempre hay unos que van más lentos que otros o que tienen posibilidad de captar mejor las cosas que los otros.

Trabajo de equipos sin coordinadores

Un aspecto clave de la organización y funcionamiento de las Ferias es que se trabaja con base en equipos; son las instancias fundamentales, en ellos se fraguan las inquietudes de los trabajadores-asociados con respecto a las Ferias y otras actividades de la Central.

Desde un principio estuvimos claros en que todos teníamos que hacer todo. No hay un gerente de la Feria, no hay un comprador de la Feria, no hay un jefe de cajeros de la feria, sin que trabajamos por equipos, la gente se imagina que en las instancias hay una persona que coordina pero no la hay.

En un momento se estableció una especie de principio de integración de las instancias pero ya eso se ha diluido y simplemente todas las instancias en sí son momentos de integración. Hay como tres o cuatro compañeros que ves en casi todas las instancias para seguirles el ritmo, esos compañeros rotan en esa actividad.

Reuniones como espacio de decisiones estratégicas y operativas

Si bien en el cooperativismo venezolano es común hablar de instancias, fueron los *compas* de Lara quienes impulsaron ese vocablo como comodín sustituto de asamblea, departamentos y comités logrando incorporarlo en la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas al igual que el término “flexibilidad organizativa”. Pues bien, las reuniones de instancias motorizan las actividades de las Ferias.

Los actores hablan⁴⁰²:

Para que sea productiva la reunión debe tener ciertas características.

Nosotros somos 60 colaboradores y en la reunión están unos 30. La decisión se toma con lo que están.

No se habla de “quórum”, porque no hay calificación de quienes votan, por lo tanto no hay votaciones. No se necesita “quórum, lo que se necesita es gente comprometida y de hecho, los que van a las reuniones son los más comprometidos, los más preocupados.

Una decisión no deja de tomarse porque no fue fulano.

Se toma y después se te comunica, si estás de acuerdo bien, si no, te atienes porque no fuiste a la reunión.

No hay votación porque no es una democracia representativa, no somos delegados de nadie

402. Se colocan afirmaciones de diversas entrevistas.

Tenemos reuniones todas las semanas y en cada una aprendemos algo nuevo. La reunión de gestión cooperativa por ejemplo, es bastante abierta y tratamos de sacarle el mayor provecho posible.

- **Reuniones de las Ferias desde una visión global**

Tipo de reunión	Participantes, contenidos, días y lapsos
Tres Ferias grandes	Todos los asociados; si no asisten todos es porque algunos deben cumplir responsabilidades. Lunes.
Generales de Asociados	Equivalentes a la Asamblea. Cada 3 meses
Plan Local	Todos los que se abastecen del Centro de Acopio de la Feria: cooperativas, grupos cristianos, Ferias pequeñas. Martes en la mañana cada 15 días.
Conjunto de todas las Ferias	Cooperativas, productores, y unidades de producción comunitaria (UPCs). Martes en las tarde.
UPCs-Ferias	10 o 12 grupos en promedio. Lunes cada 15 días, a veces cada mes.
Productores y Ferias	Planificación de cosecha y acordar precio. Cada dos meses.
Zonales de Productores-Ferias: Trujillo, Barinas, y Sanare.	Planificación de cosecha y acordar precio; también apoyo técnico. Cada dos meses
Reuniones de Gestión Cooperativa.	Reuniones de reflexión por grupos: lecturas, películas, trabajo. A convenir
Convivencias	Según aspecto: ¿cómo organizar las cooperativas de ahorro?, ¿Cómo romper la apatía?, etc. Se planifican para todo el día o al menos hasta almorzar juntos, sirven para discutir temas específicos. A conveniencia.
Almuerzos	Generalmente, los trabajadores de la feria comparten el almuerzo. Preparar las comidas es parte de la actividad y se rota en ello. Todos los días.

- **Reuniones de instancias**

Con base en sus atribuciones, cada instancia genera sus propias reuniones.

Instancia	Contenidos, días y lapsos
Salud	Cooperativas La Salle, Santa Gema, El Triunfo, La Alianza y Guama y Aso, Civil El Carmen. Cada 15 días
Línea blanca y Protección de Ahorro de las Cooperativas	Todas las asociadas. Cada 15 días
Apoyo Mutuo	Cada dos meses.
Educación	Se realiza una especie de coordinación de las actividades educativas con terceros, visitas y explicaciones por ejemplo. Miércoles.
Granja Integral	Es un proyecto transitorio en un terreno de 20 Has. Hasta que se solventa el problema legal con el Municipio para establecer un Cementerio Cooperativo. Sin fecha fija.
Sociales	Protección Social y funeraria. Cada 15 días

En una visita de quien suscribe, se observó el desarrollo de un Taller de Matemáticas donde once compas reflexionaban acerca de la lógica de las operaciones básicas; nueve de ellos no sabían aún sumar.

- **Liderazgo y dinámica de las reuniones**

En las Ferias no se concibe la idea de un liderazgo: *Para nosotros no existe líderes, existe claridad en el proceso que no es un asunto verbal hay que demostrarlo en la vida. Las relaciones en la Feria trascienden a la vida*⁴⁰³.

Las reuniones se inician sin directores de debates y muchas veces sin agenda previa, ésta se construye colectivamente. A veces se llevan apuntes o actas, de desear llevarse, es rotativa y al inicio se decide quien los llevará. El registro de asistencia solo se hace en reuniones “muy formales” como las generales de asociados y las de los martes.

- **Decisiones y representatividad legal de Cecosesola**

Las decisiones en cualquier reunión se toman por consenso. Una entrevista en grupo ilustra acerca del proceso⁴⁰⁴:

Para nosotros el consenso “empieza con un análisis con distintos puntos de vista”. Surgen aportes y de allí se va construyendo colectivamente la decisión. Es una construcción analítica para llegar a un criterio colectivo. La votación implica propuestas individuales y no es en la fuerza del número donde sustentamos nuestras decisiones.

Es la dinámica misma la que induce cómo se toman las decisiones. Previo están los criterios colectivos, establecerlos es parte del proceso, por ello no se pueden decretar ni reglamentar por quienes estamos metidos en ese torbellino: es en razón de ir viviéndolo. La decisión no es de todos, es de participación pues el todo nos lleva a quórum y eso es un problema, una preocupación que subyace en ese todo. La decisión es de participación y se traduce en mucha gente. Esto no es fácil de colocar en un reglamento.

Sin embargo, el Artículo 16° del Estatuto relativo a la Toma de Decisiones prevé que *cuando sea imposible llegar a éste se podrá optar por el sistema de votación. En esta modalidad el acuerdo deberá contar por lo menos con el 75% de los asociados presentes. Los acuerdos a los que se llegue comprometen a la totalidad de los asociados.*

Tampoco se conciben nombramientos que puedan investir a una persona *de cierta aureola de mando, se trata de desdibujar las jerarquías*, por ello la representación de la Central recae en un equipo de tres personas: Recuérdese que según el Art. 17° de los Estatutos, corresponde a la Reunión General de Asociados nombrar un equipo de tres personas (Equipo de Representación) para que ejerzan la representación legal, judicial y extrajudicial de la Central, correspondiendo su nombramiento a la Reunión General de Asociados.

Neutralidad política

Esta actitud se corresponde con un principio enunciado entre los de la ACI que aunque no es considerado entre los actuales juega papel de importancia en un país, y particularmente en una región en la que la efervescencia política y lo ideológico están en el orden del día.

403. Entrevista en grupo citada.

404. Entrevista en grupo: Gustavo Salas, Teófilo Ugalde y Manuel Zabala, trabajadores asociados de las Ferias. Barquisimeto, 29 de mayo de 2004.

En varias oportunidades se han acercado a las Ferias grupos de distintas tendencias progubernamentales o no, y a todos les hemos dado el mismo tratamiento. Si quieren recoger firmas afuera, si de firmas se tratase, háganlo pero no aquí adentro.

Eso sucedió con las firmas de los revocatorios, lamentablemente unos guardias nacionales recogieron unas firmas adentro y a los pocos días salió Cecosesola en el periódico, en otra oportunidad nos filmaron sin nosotros saber para qué, y estamos apareciendo en una cuña que habla de “cómo van nuestras cooperativas bolivarianas”.

En estos días nos llegó un oficio gubernamental que decía: “venimos el Miércoles Santo a filmar su experiencia”. Les dijimos muchas gracias por escogernos, pero primero queremos saber quiénes son y qué quieren, porque nosotros no estamos interesados en salir en TV. Ya no caemos de nuevo en eso”.

Los fondos de ayuda mutua de los trabajadores - asociados para la solidaridad

Cada Feria y varias cooperativas tienen fondos de este tipo; son alimentados por los propios trabajadores y pueden cubrir al trabajador solamente como en la Cooperativa El Triunfo o también a su grupo familiar como en la Feria del Centro.

Este fondo cubre el 75% de las consultas médicas, el 80% de los medicamentos, el 75% de los laboratorios y de los anteojos de los trabajadores hasta uno anual, como el 75% de las extracciones dentales, sobre precios establecidos en un baremo propio

La Cohesión Interna

A lo largo de la Cadena de Valor se encuentran rasgos de integración humana y cultura participativa que conceden cohesión a los trabajadores entre ellos y con los proveedores, usuarios, y organizaciones comunitarias. Esos elementos se construyen desde la experiencia de transporte y trascendieron a las Ferias y a otras actividades de Cecosesola como salud y Servicio Funerario. El eje fundamental de las experiencias es conversar, discutir hasta compartir colectivamente un criterio sobre el problema analizado, buscar soluciones comunes y enfrentar los problemas con condiciones inequívocamente cooperativas, de manera común y en clara correspondencia con los rasgos de la especificidad cooperativa.

Otros elementos que también conceden cohesión a los actores de las Ferias

Homogeneidad de las Actividades

Una realidad que sin duda facilita la comunicación, la rotación en las operaciones cotidianas y el cerrar filas entre los trabajadores de las Ferias y que se observaba en Transporte, es la homogeneidad de las actividades realizadas. El autor de estas líneas siempre ha pensado que son las actividades las que igualan o crean diferencia entre las personas en una organización; por mucho empeño que ellas tengan para igualarse, si el conjunto de actividades es homogéneo como actividades de limpieza o mantenimiento de jardines y parques, por ejemplo, la posibilidad de rotación es mayor.

Si una actividad es compleja la posibilidad de rotación disminuye, por ejemplo, para manejar un camión se necesita saber conducir; igual sucedería con la contabilidad ya que no es fácil que alguien que la desconozca maneje ese importante instrumento de orden y control, estos casos chocan con las pretensiones de rotación.

Sin embargo, actividades “duras” como esas no impide que el equipo lo haga en su empeño por adelantar procesos autogestionarios; la autogestión es un proceso que se pone en marcha cuando colectivamente

los actores deciden democráticamente marchar juntos conscientes de que la rotación y las decisiones no serán fáciles de asumirse por todos. Acá juega papel importante la intención del colectivo y las actividades complementarias que faciliten a los compas que “no saben” hacer esas actividades, es de recordar que en el Taller Metalmecánico de Ceconave, el colectivo enseñó a un compa a leer.

En el caso de la Feria la amplia mayoría de las actividades son homogéneas, en las “duras”, como la contabilidad y la integración computarizada de pedidos, se conforman equipos que busquen rotar; señales de esa búsqueda la proporciona Teresita Correa al hablar del control en su cooperativa El Triunfo.

Desde que arrancamos fuimos diseñando mecanismos de control muy sencillos, que con el tiempo se han ido haciendo un poco más complejos. La mayoría de los que estamos en las Ferias no somos graduados y en muchos casos hay compañeros que no tienen sexto grado.

Se trata de tener controles muy sencillos, porque nosotros mismos los vamos a administrar. Son sencillos pero muy eficientes, o sea, los controles son para que se hagan y para que nos den la información que necesitamos.

También el equipo de controles administrativos se rota, pero no con tanta frecuencia como el equipo responsable del montaje de la feria, por que la administración requiere un poco más de dedicación, preparación y es un trabajo particularmente cansón. Los anticipos son casi iguales para todos los asociados. Los nuevos cobran los anticipos por día y los ya asociados, semanalmente.

A ese monto se le suman los ahorros (equivalentes a prestaciones laborales) y la incidencia del Bono Especial que se cancela si los excedentes anuales son superiores a un porcentaje.

Lo Educativo como eje transversal de las Ferias

Conversar con los compas es observar como todo está impregnado de educación, prácticamente no hay una actividad que no se relacione con aprendizaje. Teresita afirma⁴⁰⁵:

Cuando empezamos también tuvimos como objetivo educar. Una parte bien importante del sentido de programas de Ferias, es el de educación alimentaria. Publicábamos una hoja con recetas y recomendaciones que actualmente sigue editándose, pero a través de un periódico. Todo esto tiene un elemento común, que es nuestra formación como personas. Ese es el norte de las Ferias. Nosotros no hacemos Ferias para vender comida barata exclusivamente, eso es una consecuencia.

El sentido básico de la feria es formarnos en la responsabilidad, en el trabajo en equipo, en la solidaridad. En líneas generales, para ser mejores ciudadanos. Por eso tratamos que todas las actividades que realizamos tengan un contenido educativo.

Con este sistema todos aprendemos a hacer de todo y algo muy importante, cada uno aprende a valorar y comprender las limitaciones y alcances de la función del otro, por eso no va a juzgar sin fundamentos la gestión de un compañero, porque conoce de qué se trata; nosotros convertimos la experiencia en un hecho educativo, gestionado por la misma comunidad.

No son funcionarios del Estado buscándole comida barata a la gente. Es gente buscando cómo organizarse para conseguir esos beneficios de manera comunitaria. Como “hecho educativo” es un proceso y nunca termina. Cada día es una novedad, es una posibilidad de ser mejores y alcanzar más logros, una posibilidad de vivir mejor, gracias al esfuerzo propio. ¿Qué mayor incentivo a la autoestima?

405. Ibídem.

Gustavo afirma que ellas apuntan más a lo educativo que a lo económico:

*... es de notar que el objetivo fundamental del programa y su mayor aporte a la organización popular está dado por el proceso formativo que se intenta propiciar desde todas sus actividades concretas*⁴⁰⁶.

También apuntan a la participación en la totalidad de la organización como se observará en el último capítulo, de donde puede pensarse que lo económico para las Ferias un medio para el logro de objetivos superiores en lo social por lo que el lucro, en consonancia con la especificidad cooperativa que las caracteriza, no está presente.

Un Lenguaje Inclusivo

Como se afirmó, el vocablo “compa” es sinónimo de compañero y abarca prácticamente todo el cooperativismo venezolano, pero en las Ferias se utiliza entre los trabajadores-asociados y se extiende a proveedores y hasta a usuarios individuales; pero el compa no es el único, el sentido de pertenencia a las Ferias ha impulsado y establecido el *nosotros* como indicador de cohesión. Ese *nosotros* se consolida en la medida en que se comparten las actividades pero también las responsabilidades y éstas se “depositan” en equipos cotidianos que permiten que en algún momento un trabajador hasta compartido algo con cualquiera de los otros.

Esta tendencia al trato igualitario se explica mediante una clave proporcionada por Teresita Correa:

El factor fundamental para lograr la participación de la gente, ha sido el hecho de que la experiencia parte de la misma comunidad. Somos la comunidad dándonos el servicio. Una de las claves es no relacionarse como intermediario.

*Nosotros no somos servidores de los demás, somos parte de los demás; ésta ha sido la causa del fracaso de muchas experiencias comunitarias; cuando la gente empieza a ver a los demás como diferente*⁴⁰⁷.

La Confianza como Valor

A lo largo de la cadena se observaron pasajes de confianza entre actores. Todos la tienen como referentes a la confianza. La sola rotación entre actividades, la representatividad en equipo; el ser presentado por un asociado para ingresar, el tener los mismos anticipos y discutir sobre comportamiento de ellos mismos en las reuniones, son también referentes de confianza. Recuérdese que la confianza es uno de los elementos básicos del Capital Social, ello hace que las Ferias sean mostradas como ejemplo de Capital Social en marcha.

Espíritu Emprendedor e Intuición Organizacional Colectiva⁴⁰⁸

Estamos colectivizando la intuición y eso ha dado frutos: admitir, compartir, construir con los compañeros. Eso se da. Por eso son importante los intercambios, observar los problemas del trabajo, el rendimiento, lo presupuestario, la participación en el movimiento. Un compañero que nunca sale y desconoce lo que tenemos en común o dónde tenemos diferencias no participa con calidad. Nos preocupa es el cómo, no la meta a la cual queremos llegar.

406. Salas, Gustavo. *Ibidem*. p. 9.

407. Entrevista a Teresa Correa en *Cuando el consumo es una feria: Ferias de Consumo de Barquisimeto*. Venezuela Competitiva. Caracas. s/f.

408. Entrevista a Teresa Correa. *Ibidem*.

Comprensión compartida de la naturaleza del Problema alimenticio y sus Soluciones

Esta condición está referida a la comprensión de la necesidad de enfrentar las causas inequitativas e injustas que frenen el logro de mejores condiciones de vida bajo el entendido de que los incentivos materiales son innecesarios para estimular una acción colectiva que lleve a superar esta situación.

Los planteamientos de los compas en Transporte y en las Ferias señalan que el eje fundamental es enfrentar los problemas en condiciones tales que las conviertan en inequívocamente cooperativas: “practicantes de cooperativismo”, en clara correspondencia con los rasgos de la Identidad Cooperativa. En cuanto a la no necesidad de incentivos materiales para estimular una acción colectiva, este caso muestra cómo la innovación que propicia el modelo cooperativo, comienza a transformarse en éxito, cuando la totalidad de los compas entiende la naturaleza del problema y comparte las vías para superarlo, así como que el aprendizaje desarrollado por la comunidad se traduce en conocimientos prácticos.

Clara comprensión de las interdependencias sociales

Las Ferias no serían tales de no comprenderse estas interdependencias; nadie mejor que sus trabajadores, que aplican los valores de la solidaridad, la responsabilidad y la vocación social y los principios de la Gestión Democrática, la Cooperación entre Cooperativas y el Interés por la Comunidad, para mostrar que en Cecosesola se practica y multiplica el acto cooperativo.

Las consecuencias de este entendimiento son visibles en la articulación: mecanismos participativos como las Reuniones de Productores y Ferias con la finalidad de planificar las cosechas y acordar precios; la *Consideración de las necesidades de los productores para no perjudicarlos*; el criterio del no lucro a costas de la población usuaria; las mini ferias para facilitar compras a más necesitados sin perder calidad y el establecimiento de fondos como mecanismos de auto-ayuda y solidaridad.

¿Las Ferias construyen generaciones de relevo para mantenerse en el tiempo?

A esta pregunta puede agregarse otra: *¿están constituyendo una generación de relevo?*

Ambas preguntas son pertinentes ya que un problema álgido en el cooperativismo venezolano es el trabajar en el “aquí y el ahora”, dejando lo más importante y las bases para el futuro “para después”, ello explica que numerosas cooperativas dependan casi exclusivamente de sus fundadores y al faltar estos por alguna razón, la cooperativa “se va con ellos”, olvidándose que el futuro de ellas depende de la incorporación y formación oportuna de nuevos asociados que garanticen que la cooperativa se proyecte en el tiempo.

Los compas de las Ferias asumen este asunto así:

Todo el esfuerzo de los últimos 5 años se han dedicado a construir esa generación de relevo: qué sentido tiene para uno hacer algo que se acabe cuando uno no se muera. Tenemos una generación... viene una generación de unos treinta años en promedio pero no tiene la efectividad que se le ve a los más jóvenes porque entraron en otro momento donde no había la claridad y experiencia que tenemos ahorita.

Muchos entraron en los mostradores a ganar propina, luego pasan a reuniones y otras actividades y poco a poco se han ido integrando a las Ferias y manejan en la Feria con naturalidad.

Hoy ves compañeros de 15, 16 o 17 años que le “bailan el trompo en la uña” a uno que tiene veinte o treinta años metido en estas actividades.

Tenemos un ejemplo en un compañero joven de 19 años que se dedicó a conversar tan emocionado con la charla de Bernardo Kliksberg cuando recibió el Doctorado Honoris Causa en la UCLA que durante todo el camino discutió con Kliksberg sobre los valores y Bernardo decía que al cerrar los ojos creía hablar con alguien de unos 50 años. Se hicieron amigos y ahora se escriben, eso da muchas esperanzas.

El peligro con ellos es algo de ingenuidad porque no conocen posibles trampas. Si llega un proveedor nuevo y lo tratan como si fuesen uno de nosotros: “compañero tal cosa, venga pa’cá...” y no con todos se puede tener la transparencia que tenemos entre nosotros.

El otro día al abrir una caja de shampoo adulterada faltaba un paquete y el chofer pedía que se colocara que “al abrir la caja estaba sellada pero que faltaba uno”; hubo toda una discusión acerca de qué colocar ya que el chofer afirmaba que había llamado a la compañía y le habían dicho que pusiera eso pero a los muchachos no les constaba la realización de esa llamada. Obviamente el chofer se estaba apropiando de los productos y por eso afirmamos que a los muchachos les falta más intuición.

Factores de éxito

En el recorrido a lo largo de su cadena pueden extraerse varios factores de éxitos:

1. La planificación de cosecha y los acuerdos de precios entre productores y Ferias;
2. los fondos como mecanismos de solidaridad;
3. el sistema y la dinámica de reuniones;
4. El establecimiento del precio ponderado.

El más visible es el precio ponderado que permite la venta de la totalidad de los alimentos de origen vegetal a un solo precio promedio por kilo, sin importar la combinación que de ellos haga el usuario⁴⁰⁹; ese mecanismo beneficia tanto a *la ancianita que solo quiere comprar tres papas, dos zanahorias y tres tomates para preparar la comida del día, como a la familia que lleva un mercado completo para la semana o la quincena*⁴¹⁰.

Todas las opiniones coinciden en que el ponderado del precio de venta es uno de los factores que más ha contribuido al éxito de las Ferias, Gómez, menciona estas razones⁴¹¹:

- a. *Simplifica y acelera el proceso de selección de productos, optimizando el tiempo usado por cada consumidor;*
- b. *Simplifica el proceso de totalización y pago de los productos vendidos, incrementando la eficiencia del proceso de venta;*
- c. *Compensa las alzas estacionales de unos productos con las bajas de otros;*
- d. *Contribuye a la diversificación de la producción agrícola, al inducir cambios en los hábitos del consumidor y por lo tanto en el mercado de hortalizas.*

Pero no es el único factor, son varios y pudiesen colocarse en un continuo que abarcaría desde la confianza desarrollada entre los proveedores y los trabajadores-asociados, pasando por elementos operativos como la aplicación del precio ponderado como una forma de obtener rendimientos en tiempo y recursos, ganar tiempo en la venta de hortalizas (fenómeno de las colas) y disminuir los costos de mantenimiento, pues las hortalizas se venden en la misma ronda ferial; continuando por la consolidación de un liderazgo de claro

409. *Cecosesola*. Una organización en movimiento. Tríptico. Barquisimeto 2000, pp. 2.

410. Palabras casi textuales de una cooperativista entrevistada por el autor al inicio de las Ferias.

411. Gómez, Luis. Ob. cit., p. 12.

tinte colectivo más que individual y por el afianzamiento de una capacidad operativa que le ha permitido llevar a cabo sus actividades con resultados económicos y sociales favorables; hasta un factor de mayor alcance como la puesta en marcha un sistema de gestión apropiado a la cultura asociativa de la región, con claro uso de los rasgos de la especificidad cooperativa y de la autogestión.

No debe marginarse de estas consideraciones la existencia de un “grupo motor” que impulsó la acción colectiva que proviene de la experiencia de Transporte al que se suman compas de cooperativas de base como El Triunfo y La Alianza que los acompaña a todo trance. A partir de ese “motor inicial” se constituye un universo de trabajadores-asociados que por más que deseen desdibujar jerarquías –y lo logran– aún no han desplazado la condición de los fundadores, primera generación, además de la diferencia de edad observable entre ellos y la amplia mayoría de la nueva generación de relevo, ellos se distinguen y poseen cierta “autoridad moral” para ser escuchados o actuar, lo que es muy humano y no criticable.

Además, debe reconocerse el esfuerzo de los fundadores aún activos por replegarse a meras actividades operativas dejando que la generación de relevo ocupe su espacio.

Si se asocia lo buscado con lo logrado puede inferirse que las condiciones mencionadas están presentes en las Ferias: con toda seguridad es en las condiciones organizacionales y participativas de los trabajadores-asociados donde se concentran los factores de éxitos y sin duda alguna la innovación clave de las Ferias.

Para cerrar esta reflexión sobre las claves del éxito y la innovación, obsérvense las explicaciones de Teresa Correa a propósito de las Ferias de El Triunfo⁴¹²:

A través del tiempo, se van encontrando las claves del éxito, porque no están escritas, hay que ir las descubriendo y sistematizando. Por ejemplo, lo de las reuniones o hechos como que el trabajo no genere privilegios. En el caso de la computación, el que trabaja con la computadora no es un genio, sino que debe entrenar a otros compañeros en el uso de ese equipo para que todos sepan manejarlo.

“Con relación a las innovaciones que ha podido introducir en el grupo de trabajo el uso de equipos de computación, se trata de una herramienta de trabajo cuya ausencia no perturbaría el normal desarrollo de la actividad. Si bien ha diversificado las funciones en el equipo de trabajo, esto sólo sucede en las Ferias grandes como Cecosesola. En todo caso, lo importante es que esa facilidad no ha modificado el principio igualitario del trabajo en equipo”.

Es de subrayar su insistencia en que ni el éxito ni la innovación deben afectar las relaciones logradas entre los compas: que “no genere privilegios” y “que no ha modificado el principio igualitario del trabajo en equipo”.

Las claves de funcionamiento se centran en lo humano. En las relaciones que todos los días entablan los compas en la concepción e impulso de lo “bello de un trabajo” y de entender el trabajo en las Ferias...

“... como un compromiso que se disfruta, como parte del proyecto de la familia, como parte del proyecto de la vida porque es esta forma de vida la que se quiere llevar, la que vale la pena vivir. Para mi familia este trabajo es nuestra vida. Por eso no tenemos horas de trabajo, y por otro lado, horas de vida. Tenemos una suerte grandísima. Yo digo que soy una privilegiada por tener, incluso, una remuneración por hacer lo que a mí me gusta. Esto no lo puede decir todo el mundo”⁴¹³.

412. Entrevista a Teresa Correa. Barquisimeto, 15 de abril de 2004.

413. *Ibidem*.

Salas afirmó que los dos factores claves son:

1. No hay una estructura de poder,
2. Es *“una organización controlable por nadie”*.

Ellos unido a la condición autogestionaria de las Ferias confirma que la participación de los trabajadores asociados es la base esencial del proceso.

No cabe duda de que es en la manera como los compas se organizan y movilizan es donde se concentran los factores de éxitos. Es en los cuestionamientos al ordenamiento institucional donde se construye la “alternativa de solución”, una alternativa que soluciona no uno sino muchos problemas de manera concomitante, con mejoras notables de servicios, estructuras y prácticas; las Ferias constituyen una opción válida reconocida no solo por sus proveedores, usuarios y trabajadores asociados, sino por otros cooperativista, gente de la región y personas de diferentes ámbitos.

Observar esta experiencia a través del prisma de la innovación permite afirmar que las Ferias en sí mismas son innovación social de Cecosesola, y que al interior de ellas mismas se desarrollaron otras innovaciones sociales como factores causales de su éxito: el Fondo de Solidaridad con los Productores, el Fondo de Ayuda de los Trabajadores-asociados contruidos sobre la confianza, y la autogestión como proceso integral a lo largo de la cadena de valor interna de las Ferias. Todas estas innovaciones se han retroalimentado y perfeccionado en el tiempo.

A manera de cierre. Hacia un balance social de las Ferias

Las Ferias no constituyen un sistema de consumo en el sentido tradicional del cooperativismo de consumo ya que si bien los consumidores son los destinatarios finales de los productos no son actores activos de la experiencia; pueden ser entendidas más bien como un sistema descentralizado abierto y flexible en lo humano con valores cooperativos que se construye a partir de grupos autónomos unidos por necesidades concretas y la unidad del sistema se construye en torno a valores y criterios comunes que se van estableciendo por consenso en el proceso, y en lo organizacional con forma de circuito regional de compra, distribución y venta de víveres y productos hortofrutícolas de calidad que, orientadas con valores y principios cooperativos y autogestionarios, enlazan productores agrícolas preferiblemente organizados en cooperativas y unidades de producción y otras organizaciones proveedoras con consumidores organizados o no, con alimentos frescos, precios ponderados justos y transparentes, y visibles impactos comunitarios con trato equitativo entre los géneros.

Las cifras mostradas al inicio justifican el interés de estudiosos de la problemática de la gerencia social y del cooperativismo, de la participación y la autogestión, y de las vías para combatir la pobreza y crear valor gracias al trabajo, han colocado y tienen sus ojos puestos en las Ferias. Realizado el estudio y observados los principios y valores que orientan la acción de las Ferias y la especial integración humana autogestionaria desarrollada, puede afirmarse que las Ferias no cesan de buscar:

En los proveedores. Una integración real Proveedores - Ferias - Usuarios gracias a la permanente comunicación y a los acuerdos y acciones solidarias como la planificación de las cosechas, al respeto de los acuerdos por la palabra empeñada, y el tocarse las fibras humanas con el establecimiento de varios fondos y la solidaridad que ellos generan. Acá existe un proceso participativo como eje ductor. Ellos se benefician de:

1. La seguridad de un mercado lo que les permite programar producción y pagos en un marco formativo y de compromiso social;
2. Una cultura participativa y en muchos aspectos autogestionaria en la determinación de los precios, la planificación de las cosechas, los cupos, y otros aspectos con la satisfacción de cumplir con una responsabilidad social;
3. Fondos operativos y de solidaridad como mecanismos de solidaridad e integración humana.

En los Trabajadores - Asociados y los aspirantes. El éxito de las Ferias radica en la integración humana establecida por los trabajadores - asociados con proveedores y compradores en una particular manera de relacionarse de tú a tú y de gestionar operaciones horizontales, con base en el respeto a la palabra empeñada, y a una clara Responsabilidad Social Cooperativa (RSCoop) hacia sus asociados- trabajadores, las comunidades y el ambiente, gracias a la autogestión desarrollada. Este sector, sin dudas alguna, se ha autobeneficiado de la participación intensa en lo cotidiano: reuniones de planificación y evaluación por equipos, comunicación en todas las direcciones, rotación en las actividades, disciplina, convivencias, comidas compartidas, fondos de ayuda mutua, pero también toma de decisiones por consenso sin áreas de exclusión para nadie como forma de repartir el poder entre todos y “desdibujar jerarquías”.

En la población usuaria. No hay dudas de que ella se beneficia con:

1. Un ahorro inmediato;
2. La cultura participativa y la transparencia de las Ferias que garantiza su funcionamiento con mayor calidad y mejores precios;
3. Impactos positivos en el ámbito alimenticio al consumir hortalizas frescas acompañado de procesos de aprendizaje en lo gastronómico.

En lo regional. Con impactos regionales de primer orden que se reflejan en los ámbitos social, organizacional, económico, alimenticio ante las 71.000 familias y miembros de las organizaciones proveedoras y usuarias pero también ante el resto de la población regional tanto de Lara como de Portuguesa, Barinas y Trujillo. La totalidad de los beneficios referidos a los proveedores y trabajadores pueden ser incluidos entre esos impactos.

Por su condición de impulsora del “comercio justo” que busca revertir la tendencia injusta de los intercambios en el comercio con sectores poblacionales deprimidos promoviendo el reconocimiento al trabajo con precio justo a sus productos y sus apoyos al cultivo de productos orgánicos, no contaminados, de cooperativas como La Alianza y otros grupos productores, las Ferias pueden ser mencionadas a nivel mundial junto a otras importantes experiencias⁴¹⁴; los reconocimientos nacionales e internacionales dan muestra de ello.

Con este trabajo se aspira entusiasmar a cooperativistas e investigadores, en el estudio de las Ferias y de otras experiencias cooperativas y autogestionarias, a que generen reflexiones con fines formativos y de multiplicación de experiencias exitosas.

414. http://www.gresp.org.pe/surgcomer_justo.htm Enero 04.

Bibliografía

- ALBERT, Michael. "Acerca de economía participativa, remuneración justa y autogestión". *Comentarios y una entrevista sobre el programa y la visión de futuro de la economía participativa*.
- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL. ACI. Declaración sobre la identidad cooperativa. Aprobada En El XXXI Congreso de la ACI, Manchester. Sept.- 1995. Cepac- UCV. Fondo Documental Virtual. Feb. 1996.
- BASTIDAS - DELGADO, Oscar. *La Economía Social ente la Economía Popular y la Economía Solidaria. Aportes a las Identidades Organizacionales*. 2018, pp 212.
- _____ *Economía Social y Cooperativismo. Una Visión Organizacional*. Prólogo de Bernardo Kliksberg. Universidad de San Gil, Colombia, 2010, 367 pp.
- _____ *La Autogestión como Innovación Social en las Cooperativas. El Caso de las Ferias de Consumo de Lara en Venezuela*. 2007, 180 pp.
- _____ *Panorama Cooperativo Venezolano*. 1996. Mimeografiado. Marzo 1996, pp. 14-22.
- _____ "Autogestión y autofinanciamiento. ¿Términos semejantes?" *Documentos del CEPAC* . UCV. Centro Documental Virtual, N° 3. Julio 1996.
- _____ "Propuesta metodológica para el estudio del comportamiento de la variables organizacionales en las cooperativas venezolanas con miras a determinar sus condiciones autogestionarias" En: *Revue Unircoop. Réflexions sur le coopératisme et l'associativisme*. Unircoop. U Irecus - Université de Sherbrooke pp. 33-48 y en Memoria del III Simposio Nacional de Economía Social. Gerencia de las Organizaciones de la Economía Social (OES's) del Ciriéc- Venezuela. Evento Especial de la 52° Convención Anual de la Asovac. UCLA. Barquisimeto, 19 al 22 de noviembre de 2002.
- _____ "Apuntes para el conocimiento del Movimiento Cooperativo Venezolano". *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa del Centro de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa (Ciriéc-España)* N° 30. Diciembre 1998.
- _____ *Claves para la comprensión del cooperativismo venezolano actual*. Cepac-UCV. Mimeografiado. Julio de 2003, p. 243.
- _____ *De la organización burocrática a la autogestionaria. Apuntes para una tipología de la Participación en las cooperativas*. Cepac-UCV. Noviembre 2003, p. 14.
- BASTIDAS - DELGADO, Oscar. "Formación de administradores y economía solidaria. El caso de Cepac-UCV". Ponencia: *Seminario Taller sobre Implementación de la Escuela Latinoamericana de Economía Solidaria*. Bogotá. Agosto septiembre 1993. Mimeo, julio 1993, p. 14.
- CECOSESOLA. *Buscando una convivencia armónica*. Mimeografiado. Escuela Cooperativa Rosario Arjona. Barquisimeto. Enero 2002, p. 98.
- CECOSESOLA. *CD: Cecosesola. Pasaje a medio. Orgullo de Barquisimeto*. S/f.
- CECOSESOLA. Estatutos. Registro Subalterno del Segundo Circuito del Municipio Iribarren de la Circunscripción Judicial del Estado Lara, 8 de octubre de 2002.
- CECOSESOLA. *Una organización en movimiento*. Tríptico. Barquisimeto 2000, pp. 2.
- DÁVILA, Ricardo. *Innovacion y éxito en la gestión cooperativa*. Mimeo. Bogotá, marzo de 2004.
- DESROCHE, Henri. *Le projet coopératif*. Édition économie et humanisme. Les éditions ouvrières. París, 1976.
- GÓMEZ, Luis. "Las Ferias de consumo familiar del estado Lara, Venezuela: una experiencia de organización participativa". *Informe para la División de Estado y Sociedad Civil del Banco Interamericano de Desarrollo*. Caracas, 1998, p. 47. Web octubre de 2003, pp. 7-8.
- GUILLERM, Alain et BOURDET, Yvon. *Clefs pour l'autogestion*. Seghers. París, 1977.
- LAIDLAW, Alex F. "Las cooperativas en el año 2000". *Alianza Cooperativa Internacional*. Oficina Regional para Centroamérica y el Caribe. S/f.
- LAFLEUR, Michel. "Estrategia y personalidad cooperativas; primera modelización. En el proceso estratégico en las organizaciones cooperativas". *Proyecto de Formación en Gestión y desarrollo de las Cooperativas en América Central. Serie de Cuadernos Pedagógicos*. Universidad de Costa Rica- Universidad de Sherbrooke. Editorama S.A. San José, Costa Rica, pp. 1-27.

MOLINA CAMACHO, Carlos. "Valores y principios cooperativos como guías fundamentales de acción". Ponencia: *Primer Encuentro Nacional de Formadores de Cooperativismo. Valores, Principios, Capital Social y Capital Económico: Una Sinergia Fundamental en la Constitución de Cooperativas*. Cepac- UCV. Universidad Central de Venezuela, 30 y 31 de octubre de 2003, p. 7.

VENEZUELA COMPETITIVA. Entrevista a Teresa Correa en "Cuando el consumo es una feria: Ferias de Consumo de Barquisimeto". Caracas. S/f.

Prensa

El Nacional. *300 mil han desertado. Las ventas de los buhoneros cayeron entre 50% y 70%*. 16 de marzo de 2003, p. B1

Entrevistas

Eduardo Matute, Ex presidente de Ceconave, Ex superintendente Nacional de Cooperativas, 16 de agosto de 2002 y 30 de julio de 1998.

Gustavo Salas. Barquisimeto, 15 de abril de 2004; 10 y 12 de abril de 2015.

Teófilo Úgalde. Asociado de la Cooperativa Kennedy, 28 de mayo de 2003.

Teresa Correa y Gustavo Salas, actores de Cecosesola. Barquisimeto, 15 de abril de 2004.

Trabajadores-asociados de Cecosesola: Dangelo Carusí, Ender Suárez y Julio Colmenares, 15 de abril de 2004.

Trabajadores-asociados de Cecosesola: Gustavo Salas, Teófilo Ugalde y Manuel Zabala, 25 de mayo de 2004.

Cooperativista Alfonso Olivo, directivo del Consejo Cooperativo de Lara, 11 de abril 2005,

Webs

International Pasta Organization. <http://www.internationalpasta.org/index.aspx?idsub=31>

Trabajos presentados por dirigentes y trabajadores autogestionarios que participaron activamente del seminario llevado a cabo en el marco del proyecto de investigación

Participación, Autogestión y Estatuto de Trabajador Autogestionario

José Abelli

Para nosotros –los trabajadores de la Autogestión– poder participar de este encuentro de dos mundos, diversos pero necesariamente confluyentes, es una gran satisfacción, por ello queremos saludar por esta iniciativa a la Maestría en Entidades de la Economía Social de la UNR y a su Coordinador Mario Schujman, a los maestreados y a los investigadores de distintos países que se encuentran presentes.

Nuestro objetivo, más importante en esta etapa del capitalismo, es precisamente incorporar a la agenda pública la discusión de los nuevos paradigmas.

En primera instancia quisiéramos ampliar el concepto sobre lo que denominamos el fin de lo que conocemos como la etapa del capitalismo neo liberal.

Decimos esto porque esta nueva etapa del capitalismo está determinada por dos elementos distintivos:

- El impacto de las tecnologías sobre los puestos de trabajo (robótica, inteligencia artificial y automatismo de nueva generación).
- Y determinado por lo anterior, la forma de reproducción del capital.

Como consecuencia directa de estos elementos predominantes se prevé un nuevo escenario que denominamos el “fin del trabajo asalariado” y el relanzamiento de viejas formas de explotación, disfrazadas de palabras novedosas, que nos retrotraen a normas semi feudales de las relaciones laborales, consideradas por algunos teóricos del capitalismo como el trabajo *free lance*, el *net working*, el cuentapropismo o como en el caso argentino el trabajador autónomo y el monotributista.

El impacto de la tecnología en los puestos de trabajo

Es necesario aclarar, que no nos oponemos, como los viejos anarquistas, al avance tecnológico, más bien todo lo contrario. Nos oponemos rotundamente a las propuestas del poder económico y a la concentración obscena de las riquezas, único objetivo de quienes planifican la aplicación de estas tecnologías en los puestos de trabajo. Para ellos, es el sueño perfecto del capitalismo. Un robot, no se sindicaliza, no se embaraza ni se enferma y además trabaja las 24 horas.

En pocos años serán reemplazados millones de trabajadores por robots. La inteligencia artificial desplazará en pocos años a millones de trabajadores de los sectores administrativos y de servicios. Basta un solo ejemplo para ver que esta realidad ya está presente. A fines de los años '90 para operar una línea telefónica se necesitaban entre 28 y 32 trabajadores, En Argentina había 1 millón de líneas telefónicas. En la actualidad existen 50 millones de líneas.

Sin embargo, la cantidad de trabajadores no solo no creció, sino que descendió dramáticamente. Hoy hay 0,001 trabajador detrás de cada línea de teléfono y el 60% de ellos son vendedores o administrativos. Ya es posible constatar la pérdida constante de puestos de trabajo.

La OIT, las organizaciones sindicales, los partidos políticos y los movimientos sociales parecen no advertir la gravedad de esta nueva situación y por lo tanto no forma parte de sus agendas, de sus programas de gobierno o de sus objetivos de lucha.

En cambio solo escuchamos propuestas defensivas, como la discusión salarial en el caso de los sindicatos, el rol del Estado en las políticas asistenciales en el caso de los partidos políticos, o la distribución de los planes sociales en el caso de los movimientos populares. Lo cual facilita la labor del capitalismo.

Por supuesto que hay que reclamar un salario justo, o las políticas públicas, o la asignación de recursos del Estado a los sectores más necesitados.

Necesitamos construir una sólida unidad programática de los actores populares para discutir en un plano de igualdad el rol de las nuevas tecnologías, del Estado y de los trabajadores todos, sindicalizados o no.

Resulta imprescindible comprender que este nuevo esquema es central el manejo de la información. ¿Y quiénes son hoy los que manejan las bases de datos de los ciudadanos (trabajadores, consumidores)?

Los bancos o el sistema financiero con la bancarización, los monopolios y los Estados. No son las organizaciones sindicales, ni las de consumidores y mucho menos las organizaciones sociales.

El fin del trabajo asalariado. En este nuevo panorama del capitalismo el capital ya no necesita, al menos de manera excluyente, de la explotación de la mano de obra industrial y del campo para reproducirse. Pero sí necesita de “un ejército de parados” que complete de manera eventual, los ciclos productivos, comerciales o administrativos.

La autogestión es una alternativa viable en tiempo de crisis, pero también en los nuevos procesos de cambios sociales y económicos. Es una modalidad distinta de generar y gestionar el trabajo, donde vamos resignificando nuestras palabras, nuestra forma de trabajar y el contexto en el cual estamos inmersos.

¿De qué hablamos cuando hablamos de resignificar las palabras, el trabajo y el contexto?

Las palabras y sus significados, sin inventar nada, solo que desde la autogestión se le da otro valor, otro peso lingüístico, quizás a raíz de los distintos cambios estructurales por los cuales estamos atravesados.

La palabra “trabajo” no tiene el mismo significado para un trabajador en relación de dependencia que un trabajador autogestivo. Que decimos y que significan en nuestra cotidianidad, quizás para algunos son palabras sin sentidos y para otras palabras que resuenan en el cuerpo.

Creemos que es importante que podamos salir a disputar conceptos históricamente vinculados al mercado, tales como competitividad y eficiencia. Debemos perder el miedo a apropiarnos de estos conceptos, no para replicarlos en nuestras empresas como el mercado lo hace, sino para resignificarlos en función de los nuevos modos de producción que construimos día a día.

Ser competitivos, entendiendo desde nuestro lugar como la necesidad de poder desarrollar productos que no sólo lleguen a todos los hogares, sino que sean elegidos por los consumidores por la relación precio/calidad y no solamente por el hecho de estar elaborados por cooperativas de trabajo.

Mostrar que nuestras empresas son eficientes, por otro lado, es terminar con la visión instalada por el mercado de que las cooperativas de trabajo no solo no son productivas, sino que esconden en su seno relaciones de asistencialismo y trabajo en negro.

Existe dentro del mundo de la autogestión una noción implícita que se basa en pensar que este tipo de experiencias, por construir modelos alternativos de producción que se enfrentan a los establecidos por el mercado, no pueden plantearse como empresas competitivas, sino que deben mantenerse en las “zonas de confort”.

Esto se debe a que existe la idea de que el espacio de desarrollo de las empresas de gestión social es el del mercado alternativo, con circuitos de comercialización que no llegan masivamente a los consumidores, sino que apelan a grupos de personas que, como una decisión política, apuestan a consumir productos de origen cooperativo.

Si bien nadie niega que esos canales alternativos son el primer paso para la consolidación de las cooperativas y son de gran importancia, consideramos que para lograr cambiar algunas reglas del mercado actual debemos conseguir que este tipo de empresas lleguen a la mayor cantidad de consumidores posible, permitiendo que el nivel de conocimiento aumente, al tiempo que se pone en evidencia que existen otros modos de producción y relaciones productivas alternativos a los que propone el capitalismo.

415. Edith Encina. ACTRA Federación. Cooperativa de Trabajo *La Cabaña* Ltda.

Julia Cadoche. ACTRA Federación. Cooperativa de Trabajo *Distrito Siete*.

Sin dudas este camino nos pondrá en la difícil situación de tener que afrontar las contradicciones que genera el hecho de utilizar las reglas del mercado para seguir transformando los modos de producción hegemónicos.

Desde nuestra experiencia creemos que es enfrentando las contradicciones como se consolidan los procesos de autogestión, para pasar de ser casos aislados a alternativas reales de producción y comercialización.

Las Empresas Recuperadas hemos demostrado, con el correr de los años, que las empresas gestionadas por sus trabajadores son un nuevo e interesante modo de gestión colectiva del trabajo, que las empresas cooperativas no solo disputamos sentido a partir de una organización laboral de nuevo tipo, sino que somos competitivas en el mercado, sustentables económicamente y también experiencias plausibles de ser replicadas.

Si bien existen experiencias que no han logrado consolidarse, son muchas las que se sostienen en el tiempo manteniendo niveles de competitividad que permiten que las empresas sean sustentables y sigan creciendo.

Los trabajadores hemos aprendido sobre el hacer lógica del funcionamiento de la cooperativa, pero pudimos adaptarnos a la nueva forma de trabajo autogestivo.

La tarea que tuvimos por delante fue la de procesar la experiencia y llevarla a un lugar crítico y constructivo para reestructurarla nuevamente dentro de cada organización y ponerla en práctica en la cotidianidad laboral.

Articular lo viejo con lo nuevo, la experiencia y el saber en este escenario donde los trabajadores somos actores, pero también directores de nuestro propio destino, utilizando como herramienta fundamental la inteligencia emocional, desde donde se actualizan estructuras y metodologías de trabajo, se generan ideas innovadoras, apostando a la construcción del modelo cooperativo.

Donde cada uno de los integrantes de este colectivo aportamos desde nuestra experiencia y donde cada aporte es valorado en base a una estructura democrática donde se construyen nuevos conocimientos y de esta manera se logra una efectiva puesta en marcha de las modificaciones buscadas.

Actualización de estructuras de trabajo, de la mano de capacitaciones periódicas fueron y son las herramientas fundamentales para lograr modificar y mejorar el sistema de gestión y producción de manera gradual, así como también para cumplir las actuales exigencias legales. Se genera una nueva forma de trabajo donde la base es la calidad sobre la cual se sustenta el proceso para lograr un correcto funcionamiento.

De lo legítimo a lo legal

Desde los inicios, el movimiento de empresas recuperadas fue reconocido por gran parte de la sociedad.

No solamente las organizaciones sociales, sino la sociedad en su conjunto, comenzaron a ver en las empresas recuperadas experiencias que hacían posible que los trabajadores mantuvieran sus puestos de trabajo.

Pero aún faltaba algo de suma importancia para nuestra supervivencia: leyes que nos reconocieran como actores con derechos dentro del mundo productivo y laboral.

Fueron necesarios muchos años de construcción para que en el año 2011 el Congreso de la Nación aprobara una modificación a la ley 24.522 de Quiebras y Concursos. Esta nueva normativa otorgaba facultades a los trabajadores de una empresa para tomar el control de las firmas en proceso de reestructuración o quiebra, y establecía que tendrían prioridad para adquirir la empresa por medio de sus créditos laborales, que igualarían a los de los acreedores prendarios.

Este proyecto, presentado originalmente tras la salida de la convertibilidad, apuntaba a que los trabajadores evitasen el cierre de las empresas donde prestaban servicios y no quedaran sin trabajo después de declararse la quiebra.

Por otro lado, en diciembre de 2017 el senado de la provincia de Santa Fe sancionó la ley de protección y apoyo a las empresas recuperadas.

La norma propone brindar, a través de la subsecretaría de Economía Social y Solidaria, asistencia técnica, económica y capacitaciones a trabajadores que se constituyeran en cooperativas. Además, estas tendrían preferencia como proveedoras del Estado, un tratamiento fiscal acorde a la situación en la que se encuentren y acceso a líneas de crédito.

Las leyes mencionadas nos brindan un marco jurídico y legal para recuperar las empresas y que los trabajadores tengamos las herramientas necesarias para reactivar la producción en un corto plazo. Creemos que este camino que hemos construido a lo largo de los años, fortaleciendo las cooperativas y consiguiendo gestiones exitosas de las mismas, fue de vital importancia para la concreción de estas leyes.

Hacia dónde vamos

Lejos de querer elaborar recetas sobre cómo hacer de una cooperativa de trabajo un emprendimiento viable. Lo que intentaremos es reconocer algunas claves de construcción que se vinculan fundamentalmente con el discurso y el modo de construir imaginarios colectivos que lejos de atar permitan reforzar la inteligencia colectiva:

Construir autonomía para fortalecer la autogestión

Uno de los principales valores a defender por parte de las cooperativas tiene que ver con la construcción de empresas no solo democráticas al momento de tomar decisiones e igualitarias en la división de roles, sino también y fundamentalmente autónomas.

La autonomía entendida como la posibilidad de tomar decisiones productivas, económicas, laborales sin estar atados a ninguna estructura que las condicione.

Así, uno de los desafíos fundamentales es poder construir empresas sustentables que no dependan de terceros, especialmente del Estado y mucho menos de gobiernos de turno.

Nuestra supervivencia no puede estar atada a las políticas públicas implementadas. Esto no quiere decir que podamos construir empresas aisladas de los contextos históricos, políticos y sociales en los que estamos inmersos, sino que esos contextos no pueden incidir en nuestras cooperativas al punto de poner en riesgo su existencia.

En este razonamiento, y porque estamos convencidos que el aislamiento no es una opción y que nuestro vínculo con el Estado es fundamental, es que tomamos las palabras de la socióloga y compiladora Mabel Thwaites Rey, del libro “La autonomía como búsqueda, el estado como contradicción”, que nuestra relación con el estado debe ser en tres sentidos:

- CON el estado, desarrollando alianzas estratégicas con los diferentes poderes (legislativo, ejecutivo y judicial) que nos permitan fortalecer al sector cooperativo a partir de la creación, desarrollo e implementación de políticas públicas.

- DESDE el estado, ocupando los espacios institucionales que nos permitan motorizar las políticas públicas de las mencionadas en el punto anterior y, fundamentalmente, comenzar a construir un modelo de gestión alternativo al existente.
- CONTRA el estado, en aquellos casos en los cuales el estado lleve adelante políticas públicas que pongan en riesgo nuestra supervivencia. Ejemplo de ello son las movilizaciones, marchas y reclamos que se realizaron con los aumentos de tarifas que ponen en riesgo la supervivencia de muchas cooperativas.

Así, es fundamental construir empresas cooperativas que no sean dependientes del estado y mucho menos de gobiernos, ya que corremos el riesgo de construir cooperativas con niveles de dependencia del estado tan grandes que frente a cambios de signos políticos o de sentido en las políticas públicas no solamente se vean resentidas sino que peligre su continuidad.

El poder de la prefiguración

Como último punto señalaremos un concepto que es clave para la construcción cotidiana de nuestras empresas y que es el de prefiguración. Todos los días los y las trabajadoras de las empresas que gestionamos intentamos construir modelos alternativos al mercado, no solamente en lo que respecta al modo de producción, sino fundamentalmente al modo en que se construyen las relaciones humanas dentro de las cooperativas. Creemos que es imprescindible construir aquí y ahora las prácticas que nos permitan mostrar a toda la sociedad que hay alternativa al modelo de producción dominante en la actualidad.

Taller de Investigación. Cooperativa *La Masa* Ltda.

Elaboración autogestionaria de un Reglamento de Gobierno, Gestión y Trabajo

Un formidable aprendizaje de los investigadores acerca de la autogestión lo constituyeron los talleres, realizados en la Cooperativa de Medios *La Masa* Ltda, en el que asistimos y participamos de los debates de los asociados de esa Cooperativa, que se propusieron establecer autogestionariamente, un reglamento de trabajo que simultáneamente estableciera las condiciones de trabajo, que son posibles en la situación de la Cooperativa, y simultáneamente afirmara los derechos del trabajador autogestionario.

De sucesivos talleres en esta Cooperativa participaron los investigadores Mario S. Schujman, Francisco Iturraspe, Andrea Sarnari y Pablo García Jiménez.

<https://youtu.be/Yo-8q4w7ho>
https://www.youtube.com/watch?v=Yo-8q4_w7ho
Video del Primer Taller

Video de la Cooperativa *La Masa*.

<https://youtu.be/TR1YmJPvLq8>
Video del Segundo Taller

Que en este caso coincide con la Asamblea de Trabajadores de la Cooperativa, aprobando el reglamento que autogestionariamente elaboraron.

En este caso optamos por transcribir el producto final de la elaboración de los trabajadores y de nuestra investigación participativa. El Acuerdo, Resolución Asamblearia y Reglamento de condiciones de trabajo aprobado por el último taller Asamblea de los trabajadores de la Cooperativa *La Masa* Ltda, suficientemente explícito acerca de la función y el resultado del Taller realizado.

**Copia Fotostática del Reglamento de gobierno, gestión y trabajo,
elaborado autogestionariamente por los trabajadores de la Cooperativa *La Masa***

En la ciudad de Rosario, debidamente convocados, se reúnen los asociados de la Cooperativa La Masa Ltda. en ASAMBLEA EXTRAORDINARIA, al efecto de analizar para su aprobación el Proyecto de Reglamento de Trabajo, que en sus distintas partes fue elaborado por distintos asociados y consejeros de la Cooperativa, a lo largo del último año. Puesto a consideración el proyecto presentado por el Consejo de Administración, se vuelve a debatir artículo por artículo y tras algunas modificaciones, es aprobado por unanimidad conforme al siguiente texto, dejándose constancia que se trata de un ACTA CONVENIO que por su naturaleza firman todos los participantes: -----

REGLAMENTO DE TRABAJO DE LA "COOPERATIVA DE TRABAJO LA MASA"

1. Exposición de Motivos.

No obstante que en la Cooperativa no se han suscitado desde su constitución en el año 2008, conflictos importantes, en atención a que fue constituida por trabajadores de prensa y comunicadores, que ya compartíamos además de relaciones personales y familiares, perspectivas y experiencias de trabajo en común; con el tiempo se fueron suscitando inquietudes en lo atinente a la organización del trabajo y a la participación de los asociados y asociadas, que debatimos en múltiples asambleas formales e informales que nos indican la conveniencia de acordar en asamblea Autogestionariamente un Reglamento de Funcionamiento y Trabajo.

2. Identidad de la Cooperativa. Especificidades.

La identidad de la Cooperativa es previa aún a su constitución, sus fundadores compartieron militancia sindical y en defensa de los derechos humanos; muchos padecieron en lo laboral bajo patrones insaciables; otros llegaron tras sufrir orfandad y escasez de recursos económicos en los proyectos autónomos intentados; y todos compartimos el hartazgo ante la realidad de concentración mediática en la región. Influyó sobre nosotros, el conocimiento de las experiencias de trabajadores de las empresas recuperadas y de organizaciones barriales que a través de la autogestión abrían un nuevo frente de respuestas al empobrecimiento y la explotación de la clase. Esta identidad nos proporcionó muchas ventajas para la gestión de la empresa cooperativa, pero también muchísimas especificidades que nos diferenciaban de otras experiencias.

Esta Cooperativa que se constituyó para facilitar el acceso al trabajo, se desarrolla atendiendo a su origen, a nuestras necesidades y a nuestras capacidades, pero somos conscientes de que también afrontamos las dificultades de un mercado oligopolizado. Algunos asociados compartimos trabajo autónomo en algunos medios con trabajo asociado en la Cooperativa. Otros hemos privilegiado el trabajo asociado autogestionario, y ello impide que se establezca una jornada y un horario de trabajo que nos comprenda a todos por igual. No obstante, el hecho de que estamos todos públicamente vinculados a la cooperativa plantea siempre el conflicto para determinar en qué ocasiones y en qué medida alguno de nosotros recibe el trabajo como trabajador autónomo, y en qué otras, en función de ser integrantes de la cooperativa. Algunos asociados participamos muy activamente de la vida de la cooperativa y otros no, lo que no impide que todos compartamos la causa fin de la cooperativa y su objeto

social y todos concordamos en la necesidad de establecer normas que aseguren un tratamiento equitativo.

La cooperativa ha avanzado en desarrollar su actividad utilizando los desarrollos tecnológicos para las comunicaciones y atendiendo a los cambios que se operan en los comportamientos sociales frente a los mismos. Afrontar este desafío requiere inversiones que muchas veces disminuyen los excedentes a distribuir.

Estas y muchas otras especificidades determinan que este Reglamento, no puede asimilarse sin más a cualquier otro reglamento tipificado para las cooperativas de trabajo. Incluso ofrece particularidades respecto a otros reglamentos de cooperativas de trabajo que tienen por objeto proporcionar trabajo en Medios de Comunicación. La Cooperativa y todos nosotros que somos sus propietarios y gestores, nos proponemos desarrollar nuestro trabajo diario en un todo de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo por el que se rigen las condiciones laborales de los Trabajadores de Prensa de la ciudad de Rosario, pero contemplando especificidades y características propias ya mencionadas, fundamentalmente la relacionada con nuestra condición de trabajadores autogestionados y organizados en una cooperativa de trabajo, que económicamente dependemos solamente de los recursos que nosotros mismos generamos.

En las condiciones específicas en las que trabajamos los asociados y asociadas de esta Cooperativa, asumimos que con ella reivindicamos el derecho a tener un trabajo digno, sin patrón y sin atadura que nos impida comunicar conforme nuestras convicciones, y que este es el piso para poder ejercer todos nuestros derechos sociales, a los que sabemos que en nuestro carácter de trabajadores y trabajadoras tenemos derecho.

CAPITULO I

3. – Régimen Laboral

a) Anticipos de excedentes:

Todos los asociados a la cooperativa de Trabajo La Masa trabajaremos por un valor de hora fijado mes a mes según el excedente de los ingresos generales y que es el mismo valor hora para todas las tareas que se desarrollan, tanto en trabajos de aspectos técnicos, como creativos, periodísticos, fotográficos y audiovisuales, de diseño y/o de gestión, entre otros.

b) Retiros

Los retiros los realizaremos, de manera mensual de acuerdo a las horas declaradas como trabajadas, en carácter de declaración jurada, en una planilla de hoja de cálculo Excel compartida, en donde todos nos obligamos –además de poner en que ítem se declara la hora trabajada– a explicar la particularidad de la tarea emprendida (en el apartado “agregar notas”).

c) Caducidad de derecho a excedentes por horas de trabajo no declaradas

Por las horas que no hayamos declarado de esta forma en el término del último día del mes vencido, no tenemos derecho a reclamar el monto económico correspondiente. Es responsabilidad exclusiva de cada uno de nosotros, dejar asentado en tiempo y forma las horas trabajadas, y asumimos que no tendremos derecho al cobro de esas horas por olvido u omisión.

c) Declaración Jurada.

El carácter de lo que anotemos en la planilla es de declaración jurada y permite que sea una información de libre consulta para todos y cada uno de los asociados.

CAPÍTULO II.

3. Montos disponibles y Valor Hora.

- a) El monto total a distribuir como retiro entre los asociados según las horas trabajadas se definirá todos los meses a través de los fondos excedentes que quedaran disponibles luego del pago de los gastos fijos y eventuales, las inversiones acordadas, y la constitución de reservas obligatorias, correspondientes al mes vencido.
- b) Otorgamos al Consejo de Administración la potestad de definir, el redondeo del valor hora y además si se debe fondear alguna suma para un pago específico o para alguna forma de reinversión o ahorro.
- c) Cada decisión deberá ser informada a los asociados y en los casos que se requiera- deberán refrendar lo dispuesto con su voto en Asamblea.

CAPÍTULO III

4. Excepciones del valor hora.

- a) Con respecto al valor hora, facultamos al Consejo de Administración, "ad referéndum" de la Asamblea, a disponer de excepciones que serán comunicadas a todos los asociados.
- b) Estas excepciones pueden ser valores especiales de mayor valor hora para tareas de índole extraordinaria o aquellas que el Consejo defina como prioritarias para fomentar determinadas áreas productivas.
- c) El Consejo de Administración evaluará posibles plus por día de cumpleaños, "ad referéndum de la asamblea", además de aquellos que establece el Convenio por antigüedad y título universitario.

CAPÍTULO IV

5. Jornadas de trabajo, Licencias y descansos.

- a) Cada asociado definirá las tareas y/o horarios de trabajo que va a cumplir regularmente acordándolo con el Consejo de Administración, que deberá organizar y determinar la asignación de horas de trabajo de acuerdo con las necesidades de la cooperativa y teniendo en cuenta las necesidades y capacidades de cada asociado. Ningún asociado podrá trabajar menos de 8 horas cada mes.
- b) Los asociados solo podrán dejar de cumplir eventualmente ese compromiso asumido, por enfermedad o por razones de fuerza mayor que serán evaluadas por el Consejo de Administración.
- c) Los asociados podrán dejar de cumplir eventualmente parte del compromiso asumido aunque no medien enfermedades o razones de fuerza mayor, siempre y cuando garanticen que otro asociado los reemplazará. Estas situaciones deberán ser debidamente notificadas al Consejo de Administración con no menos de 12 horas de anticipación.
- d) Los asociados podrán modificar las tareas y/o horarios de trabajo que cumplen regularmente, pero deberán notificar la modificación y el nuevo compromiso a asumir al Consejo de Administración con no menos de 30 días de anticipación.
- e) Las licencias por vacaciones pagas se otorgarán de acuerdo con lo establecido en el Convenio del Sindicato de Prensa Rosario, teniendo en cuenta las particularidades de la organización laboral de la cooperativa en lo atinente a las horas trabajadas y los montos de retiros percibidos. Es decir, para acceder al total de los días de vacaciones

establecidos por el Convenio, habrá que haber trabajado a lo largo del período anual por lo menos la cantidad de horas que establece el mismo convenio. Los asociados que hayan trabajado menos de esa cantidad de horas, accederán a licencias por vacaciones pagas por un tiempo proporcional a las horas que hayan trabajado durante el período anual. En estos casos, los asociados podrán acceder al período de jornadas sin la obligación de trabajar que establece el Convenio de acuerdo a las antigüedades, pero solo percibirán remuneración por las jornadas que correspondan de acuerdo con el cálculo proporcional en base a las horas que trabajaron durante el período anual. El monto a percibir en cada caso será el promedio del valor hora que se haya percibido a lo largo del período anual.

f) Las fechas de las licencias por vacaciones de cada asociado se deberán solicitar con no menos de dos meses de anticipación y serán evaluadas por el Consejo de Administración, que resolverá teniendo en cuenta cada pedido pero también las necesidades operativas y laborales de la cooperativa. El Consejo de Administración deberá garantizar que se cumplan las tareas que cada asociado dejará de cumplir durante su licencia por vacaciones.

CAPÍTULO V

6. Incentivos.

- a) Como parte de una primera estrategia de incentivo vigente, todo asociado que venda una publicidad tiene derecho a exigir el treinta por ciento (30%) del total de la venta de la pauta vendida para cualquiera de los medios de la cooperativa.
- b) Además, todo asociado que gestione y consiga un determinado trabajo de servicio para que realice la cooperativa, en tanto la Cooperativa esté en condiciones de afrontar ese trabajo, tiene derecho a exigir un porcentaje del 20% del total de lo que ingrese a La Masa por el servicio deducido todos los gastos que ese servicio genere. La Cooperativa privilegia y promueve una mayor actividad de los asociados en una actividad de promoción de los servicios de La Masa.

CAPÍTULO VI

7. Trabajos individuales por fuera de la Cooperativa.

- a) La Masa es una cooperativa de trabajo autogestionada orientada a los servicios de prensa y difusión. Por tal motivo, todo trabajo contemplado en lo establecido en el objeto del Estatuto de la cooperativa no puede ser tomado por ningún asociado por fuera de la Cooperativa.

“En el caso que un asociado de la cooperativa reciba individualmente una oferta de trabajo dentro de las descriptas en nuestro objeto social, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- 1) Cuando sea un servicio que requiera del trabajo de más de un integrante de la cooperativa, o de cualquier tipo de herramienta o insumo de la cooperativa, el asociado que recibió la propuesta podrá acceder a la comisión establecida para cualquier trabajo de servicio que realiza la cooperativa (Capítulo V, inciso b).
- 2) Cuando no se dé ninguno de los supuestos establecidos en el inciso anterior, el asociado deberá aportar a La Masa el 3 por ciento de sus ingresos mensuales, a los que se sumará, si el asociado factura desde la cooperativa, el costo impositivo correspondiente de acuerdo con los montos facturados.

CAPÍTULO VII

Régimen de sanciones

El Consejo de Administración podrá aplicar las sanciones previstas en el artículo 18 del Estatuto Social cuando el asociado incumpla lo establecido en este reglamento o en el propio estatuto.


El asociado podrá recurrir de las sanciones ante la asamblea general, dentro de un plazo no mayor a 15 días desde el momento en que fue notificado; y el Consejo de Administración está obligado a convocar a dicha asamblea dentro de los 30 siguientes a la presentación del recurso.


Capítulo VIII

Asambleas extraordinarias

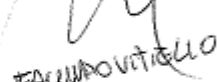
El Consejo de Administración, atento a la naturaleza autogestionaria de esta cooperativa, deberá convocar semestralmente a asambleas generales extraordinarias con el objetivo de revisar las condiciones de trabajo y la política de gobierno, administración y fiscalización de la cooperativa, sin perjuicio de hacerlo en cualquier otra situación que lo amerite, y cuando lo requiere el 10 % de los asociados conforme lo establece el estatuto social.

En dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, se otorga el presente, en la ciudad de Rosario, y en el domicilio de la Cooperativa la Masa, a los 21 días de marzo del año Dos Mil Dieciocho.


ERNESTO Atila

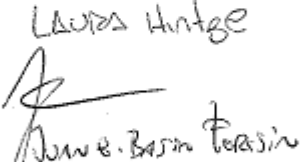

PABLO BILSKY


Laura Hirtge


FERNANDO PINEDA



J. Principiano


Manuel Costa


Juan E. Berra Torresin


Daniel M. Bobles


Andrés Macera


SANTIAGO GARAT.


GABRIEL ZUZET


FERNANDO PINEDA


ANIBAL PÉREZ


JAVIER GARCÍA ALFARO


GUILLERMO GRIECO


FERNANDO PINEDA


FERNANDO PINEDA


FERNANDO PINEDA

CAPÍTULO 3

CARTA DEL TRABAJADOR AUTOGESTIONARIO Ante Proyecto

<https://unreditora.unr.edu.ar/?p=49>
documental

En el siglo XXI el “mundo del trabajo”, ha sufrido profundas transformaciones, que se evidencian con dramática contundencia en América Latina.

La acumulación “virtual financiarizada” del poder y de la riqueza, que destruye puestos de trabajo, hace que la acumulación del capital no requiera sostener la vida de la mayoría de los trabajadores, porque no considera imprescindible recrear la fuerza de trabajo.

La actividad productiva es sustituida por la financiera especulativa, y el remanente de producción avanza a partir de un desarrollo tecnológico imprescindible para desarrollar fuerzas productivas, pero que vuelve a generar desempleo.

El trabajo asalariado dependiente, constituye una porción decreciente del empleo total, siendo sustituido por el desempleo o por el trabajo informal, o el trabajo precario o tercerizado para ser precarizado.

El desempleo y la miseria, son los motores de políticas neoliberales, y de democracias formales autoritarias y violentas.

En contradicción con esta realidad, los trabajadores procuran de muy diversas maneras reproducir su vida y la de su familia.

Aquellos que todavía conservan un trabajo depreciado, o quienes dirigen sus organizaciones sindicales, tratan de mantener su precaria situación.

Los desempleados recurren a emprendimientos de subsistencia, a la utilización de todos los recursos de la economía familiar, a la “economía popular”, en procura del pan diario, a la lucha por obtener del estado recursos que le permitan sobrevivir o que subsidien esos emprendimientos.

Pero también recurren a la práctica ancestral de la solidaridad, de la reciprocidad, de la ayuda mutua, de la cooperación y buscan caminos alternativos.

Uno de esos caminos al que recurren incesantemente los trabajadores, es el de la “Cooperativa de Trabajo Asociado” o las “Cooperativas de Productores”, o de “Productores Artesanales, Industriales y de Servicios” (como los denomina CICOPA), el de los Emprendimientos Asociados que recurren a un tipo jurídico específico, o siguen el camino de las experiencias Comunitarias en el que las autogestionan sus necesidades, siendo que todos ellos intentan, en mayor o en menor medida ser los gestores, propietarios y beneficiarios de sus empresas y organizaciones productivas, para reproducir su vida y la de su familia.

En algunos casos son producto de una decisión de sus integrantes que intentan la autogestión, es decir participar colectivamente de la gobernanza y de la gestión, y de la propiedad colectiva, de la empresa o del emprendimiento que les provee de trabajo decente, y que les permite afrontarlo dirigiendo y administrando su propio destino y también el producto de su trabajo, renunciando a la seguridad del sometimiento, que se produce cuando lo vende a un patrono en el mercado laboral.

En otros, son consecuencia de la necesidad a las que los somete un mercado de trabajo que no tiene espacio para muchísimos trabajadores, quienes, añorando el trabajo asalariado, no tienen otro recurso que acceder a estructuras jurídicas y empresarias, aptas para la autogestión, para obtener trabajo decente y sustento para su familia.

El trabajo autogestionario no es trabajo dependiente ni trabajo autónomo

Buena parte de la doctrina e incluso parte de la Organización Internacional del Trabajo, tienen dificultades para asumir la nueva realidad que plantea la sociedad global neoliberal en esta nueva etapa de su desarrollo y su influencia en el mundo del trabajo, y restringen el análisis al trabajo dependiente y al trabajo autónomo, sin analizar que el trabajo autogestionario, y la procura de la autogestión, constituye una nueva categoría de trabajadores.

El trabajo autogestionario no es trabajo subordinado, porque estos trabajadores son sus propios patronos y quienes dirigen la empresa .

El trabajo autogestionado es trabajo “coordinado” (en tanto son los propios trabajadores quienes orientan y dirigen el trabajo y la gestión de la empresa, estableciendo normas internas y designando a administradores para que las apliquen), y por ello tampoco es trabajo autónomo, porque no trabajan de manera independiente unos de otros.

Carecen de autonomía porque deben someterse a aquellas normas que ellos mismos acuerdan con el resto de los integrantes de la Cooperativa u organización autogestionaria.

Algunas organizaciones sindicales se niegan a reconocer esta nueva categoría de trabajo decente, y a valorar el novedoso instrumento de lucha para el movimiento sindical, que constituye la recuperación de empresas, y la autogestión empresarial, que disciplina a los empleadores, y que permite a quienes son puestos en riesgo inminente de desempleo conservar el trabajo en condiciones que lo dignifican

El trabajo autogestionario es el nuevo paradigma para una mejor sociedad, para realizar efectivamente el derecho humano y constitucional al trabajo, para aquellos que han sido privados de este derecho esencial y primigenio.

El trabajo autogestionario, debe ser *trabajo digno y decente*⁴¹⁶ y asegurar a sus integrantes progresivamente el acceso a todos los derechos humanos económicos, sociales, y culturales.

Su relación con los demás trabajadores y con la Cooperativa u Organización autogestionaria no se rige por el derecho del trabajo, valiosísimo régimen protectorio que no ha evitado, no obstante, que el desempleo masivo, y que ni los informales, ni los desocupados en esta etapa del capitalismo sean privados del derecho a un trabajo decente, y que el trabajo subordinado, reduzca sus horizontes crecientemente.

416. “El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”. Organización Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--/index.htm>

La experiencia compartida con trabajadores autogestionados es que pretenden incorporarse a la vida sindical, aunque carecen de patrono, y se sienten hermanos de clase y destino de todos los trabajadores, pero construyen un futuro que la sociedad les niega, y por ello su acceso a todos los derechos sociales debe ser progresivo, y debe ser regulado separadamente en una “Carta del Trabajador Autogestionario”.

Son trabajadores que reclaman un estado Constitucional Social de Derecho, que asegure sus derechos a la previsión social, a la salud, y de su empresa común que adopte las medidas para ser sustentable, y a partir de ello, y en tanto la empresa común, les garantice luego y progresivamente todos los derechos sociales y previsionales.

El trabajo autogestionario es una realidad que se construye cotidianamente, y es simultáneamente un proyecto tangible, que funciona para construir un mundo mejor posible.

CAPÍTULO 1. *Concepto y Naturaleza de la Empresa Autogestionaria*

Artículo 1. *Concepto*

Las empresas, las organizaciones y los emprendimientos de autogestión, son aquellos organizadas para la producción de bienes y servicios, en las cuales los trabajadores que las integran dirigen todas las actividades de las mismas, y aportan directamente su fuerza de trabajo, con el fin primordial de realizar actividades productivas y recibir, en proporción a su aporte de trabajo, beneficios de tipo económico y social.

Estas organizaciones, materializan con la participación de los trabajadores en la gobernanza y la gestión de estas entidades, con la propiedad compartida de los medios de producción, y la apropiación de los excedentes, de manera efectiva la democracia política, económica y social, y son simultáneamente escuelas de democracia sustancial, en sociedades donde el concepto es formal y vacío de contenidos.

Los trabajadores son quienes gestionan y son los propietarios de la empresa o el emprendimiento autogestionario, recibiendo el resultado de su trabajo.

El excedente producido retorna a quienes lo originaron, y ello descarta la concepción de lucro que permite que parte del excedente retorne a quien no lo produjo, remunerando al capital.

El trabajo autogestionario no tiene en ningún caso por objeto el lucro, sino satisfacer las necesidades materiales, espirituales y sociales de sus integrantes, aunque despliegue sus actividades en el mercado capitalista.

El trabajo autogestionario reconcilia al trabajador con el producto de su trabajo, eliminando la alienación que produce su extrañamiento.

La empresa y el emprendimiento autogestionario, construyen y propician entre sus integrantes lazos de reciprocidad, solidaridad y ayuda mutua, que constituyen el camino para construir una sociedad hegemonizada por principios humanitarios y hacer posible la reproducción ampliada de la vida, en desmedro del hegemónico egoísmo y competitividad capitalista.

Las empresas y los emprendimientos autogestionarios deben ser autónomas, no pueden estar sometidas a otras empresas ni al estado en ninguna de sus formas.

Artículo 2. *Rasgos esenciales del trabajo autogestionario*

El trabajador asociado y autogestionario es principalmente un "trabajador" en lucha por construir una empresa con rostro humano, en procura de un trabajo sustancialmente digno y decente y como tal acreedor a los derechos humanos económicos y sociales.

Por su naturaleza, es un trabajo esencialmente diferente al trabajo dependiente y al trabajo autónomo y que debe ser regulado específicamente⁴¹⁷.

La naturaleza del trabajo asociado y autogestionario, aunque tiene importantes similitudes, exhibe sustanciales diferencias con la que sustenta al trabajo dependiente o subordinado, y al trabajo autónomo.

La dirección, la administración y el contralor del trabajo autogestionario la deben ejercer con iguales derechos todos los trabajadores de la empresa, quienes a su vez deben establecer en ejercicio de la facultad colectiva de auto regulación, un reglamento de trabajo, que regule la organización de la actividad, y la disciplina necesaria para asegurar la eficiencia que garantice su sustentabilidad. Se trata de trabajo “coordinado”.

Cada asociado trabajador gestiona la empresa coordinando con todos sus compañeros de trabajo, como se gobierna y administra la empresa, o el emprendimiento, y como se ejecuta ese trabajo.

Artículo 3. Objetivos de la empresa autogestionaria

Los objetivos de las organizaciones de autogestión son⁴¹⁸:

- a) Propiciar el pleno desarrollo del hombre al ofrecer un mecanismo de participación organizada para los trabajadores del país, en la producción de bienes y servicios, y en la generación de riqueza. En estas empresas la toma de decisiones y el reparto de los beneficios económico-sociales, es producto del esfuerzo común;
- b) Agrupar a los trabajadores en organizaciones productivas estables y eficaces en las que prive el interés comunitario;

417. La jurisprudencia y la doctrina internacional reclama dar trato igual a los iguales y desigual a los desiguales. Viola el principio de igualdad ante la ley, el intento de subsumir en régimen del trabajo dependiente o del trabajo autónomo a una categoría de trabajo distinto. El trato desigual a los desiguales es tan importante como el trato igual a los iguales. El Tribunal Supremo de la India definió el “enfoque por categorías” en su sentencia del Caso R. K. Garg c. Union of India (1981) de la siguiente forma: “Las personas que se encuentran en situaciones similares deben ser tratadas de igual forma, mientras que las personas que se encuentran en situaciones diferentes no deben recibir igual trato. Deben satisfacerse las dos condiciones siguientes para poder analizar correctamente la categorización autorizada: (i) la categorización debe basarse en una diferencia inteligible que distinga a un grupo de personas o cosas de aquellas otras que no pertenecen al grupo Y (ii) también debe existir una relación lógica entre esta diferencia y el objeto del instrumento legal en cuestión. Aunque la categorización puede basarse en diversos criterios, lo importante es que exista una relación entre dicha distinción y el objeto del instrumento legal en cuestión”. <http://compendium.itcilo.org/es/compendium-decisions/sala-constitucional-del-tribunal-supremo-de-mauricio-pointu-c-el-ministro-de-educacion-y-ciencia-27-de-octubre-de-1995-num-s-c-j-350#6> Revision 3.5.18

Tanto la Corte Suprema de Argentina, como la de Estados Unidos, han coincidido en afirmar una concepción de la igualdad que no se reduce a un mero igualitarismo o, en otros términos, a la nivelación absoluta de los hombres. Así, según el Máximo Tribunal de la Nación “... la igualdad jurídica con que se constituye el orden de la sociedad es una igualdad proporcional...”; no es la exacta o aritmética, sino la que toma en cuenta “... tanto las diferencias que caracterizan a cada una de las personas en la materia regulada por el régimen legal de que se trata para determinar quiénes son iguales, cuanto la relación en que la particular obligación impuesta por la ley esté con las necesidades o conveniencias generales en el lugar, tiempo y modo de su aplicación...”¹². En sentido similar, la Corte Suprema de los Estados Unidos también ha sostenido que la garantía de la igualdad no exige del legislador una “simetría abstracta”. María Marta Didier. “El principio de igualdad en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Argentina y de EEUU”. <http://www.aafder.org/wp-content/uploads/2015/06/Didier-El-principio-de-igualdad.pdf> Revision 3.5.18

418. Ley de Cooperativas de Costa Rica. De las Cooperativas de Autogestión. Art. 101.

- c) Fortalecer la democracia al promover un progresivo acceso de los trabajadores a los medios de producción, a los instrumentos de trabajo y a la riqueza socialmente producida;
- d) Crear, mediante el adecuado uso de los excedentes económicos nuevas fuentes de empleo y facilitar el acceso a los diferentes servicios sociales; ingreso en condiciones igualitarias de los nuevo trabajadores;
- e) Crear condiciones aptas para desarrollar economías de escala con la integración vertical y horizontal del proceso productivo, sin que ello signifique el concentrar la renta y la capacidad de decidir;
- f) Capitalizar un porcentaje de los excedentes generados, no sólo para el desarrollo de las propias empresas, sino también para la generación de nuevas unidades productivas de semejante vocación y naturaleza, contribuyendo así, a crear nuevos puestos de trabajo y bienestar general;
- g) Promover la capacitación y la educación integral de sus trabajadores y sus familiares. Dicha capacitación deberá estar orientada, en lo fundamental, a que los trabajadores asimilen sucesivos niveles de conocimiento y destrezas para afianzar la gestión democrática y eficiente de sus empresas;
- h) Auspiciar formas de colaboración y asociación con otras cooperativas y organizaciones en el ámbito nacional y regional, para la gestión y prestación de servicios mutuos o comunes; en orden a constituir un sector diferenciado de la economía nacional.

Artículo 4. *La relación económica de la empresa autogestionaria con el mercado*

Estas organizaciones autogestionarias comercializan en la mayoría de los casos sus producciones en un mercado oligopolizado y opaco y lo hacen en condiciones desfavorables.

Porque son generalmente pequeñas y en raras ocasiones medianas empresas, y su escala los pone en situación de desventaja frente a competidores, que las someten, a dumping oligopólico o monopolio, en mercados locales, nacionales e internacionales.

Porque, a diferencia de las empresas de capital, tienen costos sociales, de defensa de la comunidad, de la integración social y del medio ambiente, que no externalizan, y que deben trasladar necesariamente a sus producciones, porque además, reúnen en muchos casos a trabajadores expulsados del mercado de trabajo y privados de toda posibilidad de acceso al mismo.

Porque generalmente carecen de capital, porque son agrupamiento de personas, de conocimientos emergentes de la praxis, de necesidades y no de capitales, y carecen de acceso al financiamiento bancario.

Porque generalmente no cuentan con trabajadores especializados en la administración, el financiamiento, la planificación y, otras funciones que son inherentes al mundo empresario capitalista, y generar esas aptitudes requiere de capacitación y tiempo.

Artículo 5. *Ámbito de aplicación de esta carta*

El primordial derecho humano y social a trabajar se realiza a través de una categoría genérica en el capitalismo, la del trabajo subordinado o dependiente, pero también en la categoría de los trabajadores autónomos y en la no menos importante categoría del trabajo autogestionario.

Esta carta se propone poner en debate la regulación diferenciada de esta última categoría económica, social y legal que el derecho debe traducir.

Se propone distinguir entre trabajo en relación de dependencia (*o esfera de organización de otra persona natural o jurídica*), del trabajo autónomo y del trabajo autogestionario⁴¹⁹.

Artículo 6. La necesidad de sostener a la empresa autogestionaria

Por estas razones el Estado Constitucional Social de Derecho debe sostener y propiciar el trabajo y la empresa autogestionaria, que en una sociedad expulsiva en la que el desempleo y la precariedad laboral asola a la mayoría de la población, son el camino para un empleo digno.

Porque no se desarraigan, son producto y están incluidas en la comunidad y propician el desarrollo local, satisfaciendo necesidades de trabajo y de producción de bienes y servicios relacionales que responden a requerimientos de su propia comunidad.

"Los gobiernos deberían comprender la importancia que para ellos tienen la promoción y fomento de las cooperativas y otras organizaciones de trabajo asociado como eficaces actores en la generación de puestos de trabajo y en la inclusión en la vida laboral de grupos sociales desempleados.

Por esta razón, los gobiernos no deberían discriminar a las cooperativas de trabajo asociado y deberían incluir en sus políticas públicas y en sus programas, la promoción y el desarrollo de este tipo de empresa, para combatir algunos de los principales problemas que padece el mundo, generados como consecuencia de la globalización y del desarrollo excluyentes, tales y como el desempleo y la desigualdad.

Para que el cooperativismo de trabajo asociado sea una opción real, es necesario que los Estados establezcan marcos legales nacionales y regionales, que reconozcan la naturaleza jurídica especial de este tipo de cooperativas, a fin de permitirles que puedan ser generadoras de bienes o de servicios y desarrollar toda su creatividad y potencial empresariales, en las mejores condiciones en beneficio de los socios trabajadores y de la comunidad en general" (CICOPA, 2003)⁴²⁰.

Artículo 7. La autogestión y el tipo jurídico

La forma asociativa típica de la autogestión empresaria, es la Cooperativa de Trabajo Asociado, pero ello no obsta a la existencia de autogestión al margen de formas jurídicas típicas o atípicas.

Ello implica que esta ley regula específicamente a la autogestión en las cooperativas de trabajo, siendo su régimen aplicable por analogía, a otras formas de defensa del derecho al trabajo, que requieren regulación aún más especificada.

En el ámbito de las Cooperativas de Trabajo Asociado, este estatuto distingue porque requieren de especial regulación a las Cooperativas de Trabajo que "Recuperan Empresas"⁴²¹ y a las denominadas "Cooperativas Sociales"⁴²², que constituyen Cooperativas Simplificadas, o Pre cooperativas⁴²³ que se constituyen para atender urgentes necesidades sociales, o trabajadores con capacidades especiales, y que deben gradualmente orientarse a la tipología cooperativa de trabajo con especialísimo apoyo del movimiento social y económico cooperativo, y sus integrantes a apropiarse de las mismas para imponer la autogestión.

419. Ricardo L. Chercoles. "Ámbito de Aplicación". Capítulo III. *Informe de Investigación*.

420. CICOPA 2003. Cicopa es el Organismo Internacional de las Cooperativas de Industrias y Servicios y constituye una Organización Sectorial de la Alianza Cooperativa Internacional.

421. Ley Uruguaya de Cooperativas 18.847. Art. 104/5.

422. Ley Uruguaya de Cooperativas 18.847. Capítulo IX, art. 172 y ss.

423. Ley Colombiana de Cooperativas 79/1988. Capítulo III. Art. 124 y ss.

Ley de Cooperativas de Nicaragua, artículos 135 a 137.

Artículo 8. De la relación con el movimiento sindical.

El movimiento cooperativo de trabajo asociado, integrado por trabajadores que no están en relación de dependencia “debe mantener un diálogo permanente con los sindicatos, como representantes de los trabajadores, para que estos comprendan la naturaleza y esencia del trabajo asociado cooperativo como modalidad distintiva de trabajo y de propiedad, la cual supera los conflictos propios del trabajo asalariado, y lo apoyen al comprender la importancia del mismo y el futuro que ofrece a la sociedad humana” (CICOPA, 2003: VI).

El trabajador autogestionado debe ser admitido en las organizaciones sindicales, o constituir organizaciones sindicales propias, sobre la base del respecto a su especificidad.

Artículo 9. Derechos internacionalmente reconocidos a las personas cualquiera sea su estatus laboral

DERECHOS HUMANOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS⁴²⁴

Principio rector. La dignidad⁴²⁵ de los miembros de las CTA o EESS es inviolable será respetada, protegida y garantizada (art. 1 CDFUE).

El principio fundamental de aplicación de la presente CARTA es “la supremacía de las personas y el principio *pro hominen* o *pro persona*, para su interpretación y para la hermenéutica de toda norma aplicable provenga de la legislación nacional o de las regulaciones de la propia entidad”.

Este principio y las normas internacionales entran en contradicción con el principio implícito hegemónico de esta sociedad que pone a la reproducción ampliada real o virtual del capital como eje del sistema jurídico.

El trabajo en las CTA o EESS, cualquiera sea la modalidad de su prestación, debe ser considerado, en todos sus aspectos y en sus diversas formas, con arreglo al Derecho de los Derechos Humanos, Nacional e Internacional (CSLLA art. 1).

Es clave para la solución de las controversias sobre los regímenes aplicables a los diferentes tipos de relación entre las CTA o EESS la adopción de una mirada, basada en los derechos de todas las personas más allá de su posición en la producción de bienes, servicios, saber y conocimiento.

424. *Abreviaturas:*

CDFUE. Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

CSLLA. Carta Socio Laboral Latinoamericana (ALAL)

DUDH. Declaración Universal de los derechos humanos PIDCP Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (16 de diciembre de 1966).

PIDESC. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (16 de diciembre de 1966).

425. Es imprescindible tener en cuenta que los principios fundamentales del trabajo están ligados inescindiblemente al derecho al trabajo en sus diversas manifestaciones. Y en el caso del trabajador autogestionario es imprescindible que sea reconocida esta categoría Cuando se le dispensa un tratamiento igual a los desiguales, hay una clara afectación a la dignidad de esos trabajadores. Es preciso tener en cuenta que la actividad laboral constituye un punto esencial para poder llevar a cabo los proyectos profesionales, pero también personales del sujeto y, en puridad, para algunos autores, en la idea de dignidad late la necesidad de «reconocer, respetar y proteger que la persona pueda desarrollar sus propios planes de vida»³ en los que, como es patente, ocupa un lugar central la actividad laboral. Para el TC (Sentencia 53/85, 11 abril) la dignidad es considerada como el “prius” lógico y ontológico para la existencia y especificación de los demás derechos. La dignidad se erige en un minimum invulnerable (STC 120/1990, 27 junio).

Antonio Ojeda Aviles y María Teresa Igartua Miró. “La dignidad del trabajador en la doctrina del Tribunal Constitucional. Algunos apuntes”. http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/73/Est05.pdf

Artículo 9.1. Derecho al trabajo (art. 23-1 DUDH; art. 6 PIDESC) - deber de trabajar.

En la actualidad, las CTA y EESS constituyen una respuesta de los propios trabajadores y de la sociedad frente a la grave y prolongada crisis del empleo que caracteriza la actual etapa de la globalización.

Por ende, el primero de los derechos que se reconocen es el derecho al trabajo, con toda la importancia que tiene para las personas y la economía en general.

Correlativamente los integrantes de las CTA y EESS tienen el deber de contribuir con su esfuerzo, creatividad e inteligencia a los objetivos de sus Derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia la salud, y el bienestar, y en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios (art. 25-1 DUDH).

Artículo 9.2. Derecho, sin discriminación alguna a igual remuneración por trabajo de igual valor al trabajo aportado en las CTA o ESS (art. 23-2 DUDH).

Derecho de las mujeres a trabajar y a ser remuneradas en condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual (art. 7-i).

Artículo 9.3. Derecho a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 9.4. Derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia la salud, y el bienestar, y en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios (art. 25-1 DUDH).

Artículo 9.5. Derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria en las CTA O ESS, que le asegure como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (DUDH 23-3).

Artículo 9.6. Derecho a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, in-dispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 9.7. Derecho a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (art. 23-1 DUDH) (art. 7 PIDESC).

Artículo 9.8. Derecho individual y colectivo a la participación en la gestión en las CTA o ESS; derecho a la autogestión; derecho de participar democráticamente de la elección de la dirección o de ser electos en los organismos de gestión de las CTA o EESS (art. 25 PIDCP); deber de participar individual y colectivamente; deber de participar en la elección de los órganos de las CTA o EESS.

SEGUNDO Y TERCER PRINCIPIO COOPERATIVO (ACI 1995, Resolución 193 OIT). El trabajo autogestionario realiza en su mayor expresión a este derecho colectivamente, en el nivel de gestión, porque es el titular de la esfera de gestión (gobierna, administra y controla colectiva y coordinadamente la empresa, emprendimiento u organización).

Su participación es también superlativa en el ámbito económico, porque es colectivamente el propietario de los excedentes que produce la organización, y el que decide su destino.

Artículo 9.9. Derecho individual y colectivo a la innovación y a la creación (art. 15 -3 PIDESC).

La adopción formas autogestionarias, de organizar el trabajo y la propiedad constituyen, “per se”, una tecnología social, que innova y crea nuevas formas de afrontar el trabajo, la relación con el mercado,

con la sociedad y con el estado y transforma las posibilidades de cada trabajador como propietario colectivo y gestor coordinado de la empresa o el emprendimiento de aportar a la “ecología de saberes”, el valiosísimo conocimiento de la praxis, sus conocimientos académicos y su experiencia en la actividad económica, como en ningún otro tipo de empresa o emprendimiento.

Artículo 9.10. Derecho a la Seguridad Social (art. 22 DUDH)⁴²⁶ y a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancia independientes de su voluntad (art. 25 DUDH) - Deber de contribuir en la medida de sus posibilidades a la seguridad social, que es sustancialmente responsabilidad del estado.

Diversos son los sistemas de salud y seguridad laboral en los distintos países, y consecuentemente su problemática para el trabajador autogestionario, pero en todos los casos están vinculados a un esquema en el cual el estado contribuye en mayor o en menor medida con organizaciones sostenidas con la contribución de trabajadores y empleadores (trabajadores subordinados o dependientes), por una parte, o contribuciones del trabajador (autónomos) por la otra.

La posibilidad de los trabajadores autogestionarios de asumir colectivamente el aporte empresario, o de efectuar aportes de magnitud para acceder a un sistema de salud y seguridad adecuado para él y su familia es muy limitada en determinadas etapas del emprendimiento, por lo que es el estado Constitucional Social de Derecho, el que debe garantizar el derecho humano a la salud y a la seguridad como obligación inherente al contrato social, quien debe asumir esos aportes o un sistema que garantice su vigencia más allá de mínimos inadmisibles, a estos trabajadores⁴²⁷.

Artículo 9.11. Derecho a la vida, a la libertad y a la Seguridad (art. 3 DUDH) Derecho a la integridad psicofísica y salud y seguridad laboral en las CTA o EESS (art. 7- b y 12 - b PIDESC).

Toda persona tiene derecho a la integridad física y psíquica (art. 3 -1 CDFUE) - deber de salud y seguridad.

426. La Seguridad Social en la Argentina se compone de cinco elementos:

1. El sistema integrado de jubilaciones y pensiones.
2. El régimen de asignaciones familiares.
3. El de riesgos del trabajo.
4. Las prestaciones por desempleo.
5. El sistema nacional de seguros de salud (Obras Sociales).

El monotributo les permite a los trabajadores autogestionados acceso a obra social y jubilación, pero el monto de pago del monotributo incide en sus componentes impositivos, por lo que carece de acceso a los otros tres componentes de la seguridad social y un acceso muy precario a la obra social y la jubilación. Cualquiera sea el importe que el trabajador aporte en monotributo, esto no altera su aporte al sistema de obra social y jubilaciones. En el caso de los trabajadores de empresas recuperadas, no se le computa la antigüedad en la empresa que fue recuperada. Desde el punto de vista de los trabajadores la problemática previsional es una de las cuestiones de mayor gravedad. Que debe ser resuelto definitivamente en la normativa reguladora.

427. Para comprender la complejidad implicada en la consideración del trabajo subordinado como única o privilegiadísima fuente de acceso del derecho a la seguridad social es demostrativa la problemática de otras formas de trabajo que tienen serias dificultades para acceder a la protección.

“La solicitud del Sr. Stummer de una pensión por jubilación anticipada fue rechazada por la Oficina de Seguros de Pensiones de los Trabajadores, que señaló que no había acumulado el mínimo requerido para ser elegible para una pensión según la legislación social nacional. Subsecuentemente, el Sr. Stummer presentó una demanda contra la Oficina de Seguros de Pensiones, alegando que había trabajado en la prisión durante 28 años y que el número de meses trabajados durante ese tiempo debía ser considerado como meses de seguro con el propósito de valorar sus derechos de pensión. Su demanda fue rechazada”. Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Stummer c. Austria [Gran Cámara], solicitud núm. 37452/02, 7 de julio de 2011. <http://compendium.itcilo.org/es/compendium-decisions/tribunal-europeo-de-derechos-humanos-stummer-c-austria-gran-camara-solicitud-num-37452-02-7-de-julio-de-2011>

Derecho a conocer los riesgos laborales y condiciones de trabajo. Derecho a participar individual y colectivamente en su determinación y control. Derecho de rehusarse a trabajar en condiciones peligrosas o insalubres (Convenio 155 OIT).

Artículo 9.12. Eliminación de la violencia de género y toda forma de violencia física y psicológica en el trabajo (PIDESC). Mirada transversal de todos los derechos desde el punto de vista de género. Estos derechos y su plena vigencia constituyen principal preocupación de los trabajadores autogestionarios.

Artículo 9.13. Derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autor o autora en las CTA o EESS (art. 27-2- DUDH, art. 15 c PIDESC) - deber de respetar los derechos de autor, de la empresa, los demás socios y la comunidad.

Artículo 9.14. Derecho a la formación profesional y a la capacitación para el trabajo en las CTA o EESS (art. 26 DUDH) - deber de formar y capacitar a los compañeros.

QUINTO PRINCIPIO COOPERATIVO (ACI 1995. OIT Res 193).

Artículo 9.15. Derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas en la CTA o ESS (art. 20-1 DUDH). Libre asociación. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación, CTA o EESS (art. 20-2 DUDH).

PRIMER PRINCIPIO COOPERATIVO (ACI 1995. OIT Res. 193).

Artículo 9.16. Derecho de las personas a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (art. 23-4 DUDH, art 8 a PIDESC, art. 22 PIDCP).

La naturaleza del trabajo autogestionario excluye la existencia de patronos, pero se trata de trabajadores que tienen derecho a participar de los sindicatos, y de los beneficios sociales del trabajo subordinado.

Pueden participar de organizaciones sindicales o constituir las propias, a condición de que se respete su especificidad⁴²⁸

El trabajo autogestionario es el principal y novedoso instrumento de lucha de los trabajadores cuando impide el cierre de una empresa y la pone a producir autogestionariamente, disciplinando además el comportamiento de los empresarios que, frente a la recuperación que promueven los trabajadores organizados, encuentran obstáculos para vaciar la empresa y su aptitud productiva.

428. En la Argentina juega un rol político y Social muy importante el Sindicato de Trabajadores Desocupados. Confrontar el trabajo de César Arese. "Trabajadores precarios y de economía popular: sindicalización, negociación y conflictos". Publicado en el tomo preparatorio de este trabajo.

Artículo 9.17. Derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país (art. 8 1 - d PIDESC) y teniendo en cuenta las características del sector al que se aplica⁴²⁹ y de piquetes.

Artículo 9.24. Acceso a la tutela judicial efectiva y debido proceso⁴³⁰.

CAPÍTULO 2. Cooperativas de “Trabajo Asociado” o Cooperativa de Productores, Artesanales, Industriales y de Servicio”

Artículo 10. Concepto

La Cooperativa de Trabajo Asociado ” o las “Cooperativas de Productores”, o de “Productores Artesanales, Industriales y de Servicios (Como los denomina CICOPA), el de los Emprendimientos Asociados que no recurren a un tipo jurídico específico, es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a su necesidad de trabajar y satisfacer su aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa o un emprendimiento autogestionario de propiedad⁴³¹ conjunta o social de los medios de producción, democráticamente controlada, que lleva adelante actividades productivas y de servicios.

429. Los autores coinciden en que tanto en el derecho a la sindicalización como en el derecho de huelga, se trata de derechos que corresponden a los trabajadores autogestionarios.

No obstante, en lo inherente al contenido y ejercicio de estos derechos existen diferentes discrepancias doctrinarias, en función de la diversa naturaleza del trabajo autogestionario, y de las empresas en las que estos trabajan.

Los tribunales internacionales dan cuenta de que el derecho a la sindicalización supone la derecho a crear sindicatos respondiendo a las especificidades de la actividad y de los trabajadores.

“El Convenio 87 de la OIT. “Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948”, señala en su artículo 2 que “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Y en particular del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y de la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 que afirman el derecho de los empleadores y de los trabajadores de establecer organizaciones libres e independientes y piden que se adopten medidas para promover consultas efectivas en el ámbito nacional entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores (...)”. Corte Constitucional de Colombia. Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 3 y el numeral 1 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, 19 de junio de 2013, caso núm. C-351/13 <http://compendium.itsilo.org/es/compendium-decisions/corte-constitucional-demanda-de-inconstitucionalidad-contra-el-articulo-3-y-el-numeral-1-del-articulo-6-de-la-ley-1221-de-2008-por-la-cual-se-establecen-normas-para-promover-y-regular-el-teletrabajo-y-se-dictan-otras-disposiciones-19-de-junio-de-2013-caso-1>

430. Doctrina y Jurisprudencia coinciden en el derecho a una tutela judicial efectiva y derecho al debido proceso. Las diferencias se expresan en torno a la naturaleza de un tribunal competente, que asegure que el juzgador pueda apreciar y conozca los rasgos que distinguen al trabajo autogestionario. Pero además, los trabajadores autogestionados, al igual que los restantes trabajadores, tienen derecho al beneficio de la gratuidad de acceso a la justicia.

431. Se Considera Cooperativa de Trabajo Asociado a la asociación o sociedad constituida por trabajadores para el ejercicio de sus actividades laborales o profesionales con provecho común, autonomía y autogestión, para obtener mejor calificación, renta, situación socioeconómica y condiciones generales de trabajo. La Autonomía de la que trata el párrafo anterior de este artículo debe ser ejercida en forma colectiva y coordinada, mediante la fijación en Asamblea General de las reglas de funcionamiento de la cooperativa, y la forma de ejecución de los trabajos, en los términos de esta ley. Se Considera Autogestión el proceso democrático en el cual la Asamblea General define las directrices para el funcionamiento y las operaciones de la Cooperativa, y los socios deciden la forma de Ejecución de los trabajos, en los términos de la ley.

Ley Brasileña de Cooperativas de Trabajo. 12.690/12. Art. 2.

Artículo 11. Caracteres

A partir de la definición de cooperativa, de sus valores y sus principios contenidos en la Declaración de Identidad Cooperativa (Manchester, 1995), refrendada por la Recomendación 193 de 2002 de la OIT sobre la Promoción de las Cooperativas⁴³², las cooperativas de trabajo asociado acogen los siguientes caracteres básicos:

1. Tienen como objetivo crear y mantener puestos de trabajo sustentables, generando riqueza, para mejorar la calidad de vida de los socios trabajadores, dignificar el trabajo humano, permitir la autogestión democrática de los trabajadores y promover el desarrollo comunitario y local.
2. La adhesión libre y voluntaria de sus socios, para aportar su trabajo personal y recursos económicos, está condicionada a la existencia de puestos de trabajo.
3. El trabajo estará a cargo de sus socios. La participación de trabajadores no asociados es absolutamente excepcional y temporaria, y en ningún caso los trabajadores pueden lucrar con el trabajo de no asociados.
4. La relación del socio trabajador con su cooperativa debe ser considerada como distinta a la del trabajo asalariado dependiente convencional y a la del trabajo individual autónomo.
5. Su regulación interna se concreta formalmente por medio de regímenes concertados democráticamente y aceptados por los socios trabajadores.
6. Deben ser autónomas e independientes, ante el Estado y terceros, en sus relaciones de trabajo y de gestión, y en la disposición y manejo de los medios de producción (CICOPA, 2003)⁴³³.

Artículo 12. Objeto⁴³⁴

La cooperativa de trabajo tiene como objeto social único brindar trabajo digno⁴³⁵ a sus asociados, para ello podrá, producir bienes o servicios, mediante el trabajo personal de sus asociados, quienes conjuntamente asumen el riesgo empresario.

Se rige por las disposiciones de esta carta, de la legislación nacional aplicable, y sus modificatorias, normas estatutarias y reglamentarias, resoluciones de órganos sociales y por los valores, principios, usos y costumbres de la cooperación.

432. Una cooperativa es una “asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática” (R193 OIT, art. 2). Los principios cooperativos son: “adhesión voluntaria y abierta; gestión democrática por parte de los socios; participación económica de los socios; autonomía e independencia; educación, formación e información; cooperación entre cooperativas, e interés por la comunidad” (R193 OIT, art. 3 (b)). Los valores cooperativos son: “autoayuda, responsabilidad personal, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, y una ética fundada en la honestidad, transparencia, responsabilidad social e interés por los demás” (R 193 OIT, art 3 (a)).

433. Declaración Mundial sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado. Aprobada por la Asamblea General de CICOPA celebrada en Oslo el 6 de septiembre de 2003. Redacción final aprobada por el Comité Ejecutivo de CICOPA el 17 de febrero de 2004

434. Anteproyecto de Ley de Cooperativas de Trabajo, elaborado por la Confederación de Cooperativas de Trabajo de la República Argentina.

435. La definición de trabajo digno o decente en el concepto de la OIT, parece elaborada a partir de la observación del trabajo autogestionario:

“El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral.

Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”. <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

Artículo 13. *Propósito de la Cooperativa*

El trabajo digno y decente que la gestión de los trabajadores debe imponer en la Cooperativa, tiene contenidos mínimos:

1. Anticipos a cuenta de excedentes mensuales no inferior al salario mínimo vital y móvil y tender a garantizar que los mismos se asimilen al piso de la categoría profesional, calculados en forma proporcional a las horas trabajadas.
2. Duración del trabajo normal, no superior a 8 hs. diarias y 44 semanales, excepto cuando la sostenibilidad de la cooperativa, o sus actividades reclamen la prestación de horas adicionales solidarias.
3. Reposo semanal y anual remunerado.
4. Pago de anticipos a cuenta de excedentes, adicionales por trabajo nocturno, peligroso o insalubre.
5. Seguridad e higiene en el trabajo.
6. Seguro de Accidente⁴³⁶.

Artículo 14. *Reglas de Funcionamiento Interno*

En su funcionamiento interno, las cooperativas de trabajo asociado deberán tener en cuenta las siguientes reglas:

1. Compensar equitativamente el trabajo de sus socios, tomando en consideración: la función, la responsabilidad, la complejidad y la especialidad exigidas para los cargos, la productividad y la capacidad económica de la empresa, procurando reducir la diferencia entre las mayores y las menores compensaciones.
2. Contribuir al incremento patrimonial y al adecuado crecimiento de las reservas y fondos indivisibles.
3. Dotar los puestos de trabajo de aspectos físicos y técnicos para lograr un adecuado desempeño y buen clima organizacional.
4. Proteger a los socios trabajadores con adecuados sistemas de previsión, seguridad social, salud ocupacional y respetar las normas de protección en vigor en las áreas de la maternidad, del cuidado de los niños y de los menores trabajadores.
5. Practicar la democracia en las instancias decisorias de la organización y en todas las etapas del proceso administrativo y de contralor.
6. Asegurar la educación, formación y capacitación permanente de los socios e información a los mismos, para garantizar el conocimiento profesional y el desarrollo del modelo cooperativo de trabajo asociado y para impulsar la innovación y la buena gestión

436. Ley Brasileña de Cooperativas de Trabajo. 12.690/12. Art. 7.

7. Contribuir a la mejora de las condiciones de vida del núcleo familiar de los socios trabajadores y al desarrollo sostenible de la comunidad donde viven.

8. Oponerse a ser usados como instrumentos para flexibilizar o hacer más precarias las condiciones laborales de los trabajadores asalariados y no actuar como intermediarios convencionales para puestos de trabajo (CICOPA, 2003).

Artículo 15. Número de Asociados

El número mínimo de asociados de la Cooperativa de trabajo es de 3 miembros. En cuyo caso tendrá una administración muy simplificada y un contralor colectivo de sus integrantes.

Artículo 16. La relación del asociado con la cooperativa es de naturaleza asociativa

La relación jurídica entre la cooperativa de trabajo y sus asociados es de naturaleza “asociativa”, “autónoma”, “autogestionaria” y “coordinada”, e incompatible con las contrataciones de carácter laboral, civil o comercial.

Son actos cooperativos de trabajo los realizados entre la cooperativa de trabajo y sus asociados en el cumplimiento del objeto social y en la consecución de los fines institucionales⁴³⁷.

No son de aplicación a los asociados de las cooperativas de trabajo, las normas relativas a la figura del socio empleado o cualquier otra que contradiga los principios de esta carta⁴³⁸.

Artículo 17. Presunción de existencia de relación asociativa

Acreditada la existencia de los recaudos formales de constitución e inscripción de la cooperativa se presumirá, salvo prueba en contrario, que la relación asociativa en el marco de las cooperativas de trabajo están excluidas del ámbito del derecho laboral.

Artículo 18. Autoridad de aplicación

La autoridad de aplicación de la presente ley que pudiera resultar de la presente CARTA, es la autoridad de aplicación Cooperativa.

Si la Administración Federal de Ingresos Públicos o el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o cualquier otro organismo que actuase en facultades propias o delegadas verificasen la existencia de fraude laboral y/o evasión de los recursos de la seguridad social, deberán denunciarlo al órgano de aplicación de la presente, a fin que inicie sumario administrativo a la entidad.

Si las sanciones, o determinación de deuda, fueran aplicadas por acciones que desnaturalizan la figura cooperativa, esta tendrá efecto suspensivo, hasta tanto la autoridad de aplicación determinase la misma.

437. Carlos Naranjo Mena. *El acto cooperativo. Incorporación y Tratamiento en los países de América*.

<https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/carlosnaranjo.pdf>

Antonio Samiento Reyes. *El acto cooperativo a la luz de la Teoría General del Negocio Jurídico*.

<https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/antoniosarmiento-2.pdf>

438. SCJN. (Argentina) Lago Castro A.M c/ Cooperativa Nueva Salvia. 24 de noviembre de 2009.

<http://www.cij.gov.ar/nota-2981-La-Corte-confirm--que-asociados-a-cooperativas-no-se-consideran-trabajadores-dependientes.html>

Artículo 19. Servicios a terceros, o prestados en establecimiento diferente al de la Cooperativa

Será admisible la prestación de servicios a terceros cuando los mismos sean organizados de conformidad al objeto social y dirigido por la propia cooperativa en las condiciones establecidas en este artículo.

En ningún caso las cooperativas de trabajo pueden actuar como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporadas, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación.

Se prohíbe la venta de fuerza de trabajo o mano de obra a terceros para dedicarlas a las tareas propias o específicas del objeto social de los establecimientos de estos últimos, de tal manera que dicha fuerza de trabajo o mano de obra constituya un medio esencial en su producción económica de la empresa que contrata con la cooperativa.

Cuando algunos integrantes de la Cooperativa trabajen en un establecimiento distinto al de la entidad, la Cooperativa designará a un Coordinador que la represente, quien establecerá la organización del trabajo y la disciplina necesaria para su ejecución, conforme a las normas y pautas establecidas por la Cooperativa.

Este coordinador será electo en una reunión específica por los socios que se disponen a realizar esas tareas, en la que serán expuestos los requisitos para realizarla, los valores contratados y los excedentes que se van a distribuir entre los socios partícipes.

En ningún caso esos trabajadores podrán recibir órdenes de la empresa donde prestan transitoriamente su trabajo en nombre de la cooperativa, ni recibir remuneración de esa sociedad⁴³⁹.

La demostración del fraude a la ley laboral solo puede deducirse de hechos y circunstancias serias y razonables que inequívocamente lleven a la convicción en contrario.

El cumplimiento de la presente CARTA, la legislación que recoja sus principios, su reglamentación, el estatuto social o el reglamento de trabajo de una cooperativa no podrán ser indicativos de fraude, por el contrario, ponen de relieve la relación asociativa.

De igual manera es absolutamente coherente con la naturaleza del trabajo autogestivo coordinado, que excluye la relación de dependencia:

La subordinación de los asociados al orden y disciplinas establecidos por el reglamento de trabajo de la cooperativa, o a las decisiones asamblearias y del Consejo de Administración, adoptadas al respecto.

a) La provisión de servicios de mano de obra a terceros cuando fueren efectuados bajo la dirección de la cooperativa, es decir, en las condiciones que establezca el coordinador designado por quienes prestan el servicio siguiendo, en una reunión previa en la que se consensuen los valores contratados y la retribución de cada socio partícipe.

El mandato de la cooperativa, al coordinador no puede exceder del plazo de un año.

439. "Las actividades identificadas en el objeto social de la Cooperativa de Trabajo cuando fueran prestadas fuera del establecimiento de la Cooperativa, deberá ser sometida a una coordinación con mandato nunca superior a un año o al plazo estipulado para la realización de esas actividades, electa en una reunión específica por los socios que se disponen a realizarlas, en la que serán expuestos los requisitos para su consecución, los valores contratados y la retribución de cada socio partícipe". Ley Brasileña de Cooperativas de Trabajo. 12.690/12. Art. 6.

b) El pago de retribución por trabajo aportado inferiores a los mínimos legales o el atraso del pago de aportes a la seguridad social cuando se debiere a dificultades económicas de la cooperativa.

Artículo 20. *Restricciones a la incorporación de personal en relación de dependencia*

Las Cooperativas de Trabajo Asociado no podrán utilizar los servicios de personal en relación de dependencia, excepto en los casos siguientes:

a) sobrecarga circunstancial de tareas que obligue a la cooperativa a recurrir a los servicios de no asociados, por un lapso no superior a seis meses;

b) necesidad de los servicios de técnicos o especialistas para una tarea determinada, no pudiendo exceder la duración de ésta seis meses;

c) trabajos estacionales, transitorios o eventuales, por un lapso no mayor de seis meses.

En ningún caso la excepcional participación de terceros en el trabajo de la organización podrá ser superior al 15% del personal.

El trabajo de terceros deberá ser contabilizado separadamente y los excedentes que produzcan no podrán ser distribuidos entre los asociados, que no pueden lucrar con el trabajo de no asociados.

Artículo 21. *Al personal en relación de dependencia se le aplica la legislación laboral*

En los supuestos autorizados en el artículo precedente, el plazo máximo de contratación no podrá exceder en cada caso individual de seis meses, continuos o discontinuos, por año calendario. En estos casos ese personal estará comprendido en el régimen de la legislación laboral.

Artículo 22. *Incorporación de asociado a prueba sujeto a desvinculación causada*

La incorporación de nuevos asociados estará sujeta a un período de prueba. Durante dicho período, que no podrá exceder los tres meses, el nuevo aspirante a asociado carecerá de los derechos políticos de elegir y ser elegido y no deberá integrar las cuotas sociales.

Cumplido el plazo, la Asamblea decidirá sobre la incorporación del asociado en carácter permanente y en caso de rechazar el ingreso deberá hacerlo mediante resolución fundada. El aspirante que fuera rechazado no podrá volver a revestir tal calidad por un período de tres años.

Artículo 23. *Domicilio legal*

El domicilio de legal de las organizaciones autogestionarias debe constituirse en el lugar principal de su actividad, donde se deberán realizar las asambleas. Sin perjuicio de ello si tuviera otros establecimientos, la organización en sus estatutos y reglamentos, deberá procurar los mecanismos necesarios para asegurar la práctica de la autogestión para todos sus integrantes.

Artículo 24. *Actividad en distinta jurisdicción*

La organización autogestionaria podrá desarrollar su objeto social en distintas jurisdicciones, en tanto establezca los mecanismos para asegurar la plena participación de los asociados en la gobernanza, la gestión, la fiscalización y la participación en los resultados de la misma.

Artículo 25. *Tribunal competente*

Las acciones emergentes de esta carta tramitarán por el procedimiento más adecuado a su naturaleza específica.

Artículo 26. *Destino de los excedentes*

Se considerarán excedentes repartibles sólo aquellos que provengan de la diferencia entre los ingresos de la cooperativa por la venta de los bienes y servicios originados en el trabajo de sus asociados y el costo de dichos bienes y servicios, incluyendo en dicho costo la retribución del trabajo de los asociados.

De los excedentes repartibles se destinará:

- a) el (x) por ciento a reserva legal;
- b) el (x) por ciento al fondo de educación y capacitación;
- c) se podrán constituir reservas para la compra de maquinarias, instalaciones, lugar de trabajo u otras necesidades comunes, conforme a resolución de la Asamblea de Asociados que fije prioridades para la sustentabilidad de la Cooperativa y determine la aplicación de parte del excedente;
- d) Sin perjuicio de la obligación indelegable del estado proveyendo seguridad social a los trabajadores autogestionarios, estos podrán mejorar los servicios que reciban conformando un fondo común con reservas a tal efecto;
- e) el resto se distribuirá entre los asociados en concepto de retorno, en proporción al trabajo efectivamente prestado por cada uno y de acuerdo a las directrices establecidas en el reglamento de trabajo.

La asamblea puede resolver que el retorno y los intereses, en su caso, se distribuyan total o parcialmente en cuotas sociales.

Artículo 27. *Reglamento de Trabajo.*

Las cooperativas de trabajo deberán establecer las condiciones autogestionarias de trabajo, fijando en el Reglamento de Trabajo:

- Se precisarán en el mismo las condiciones de gobernanza y gestión
- Pautas para determinar la retribución al trabajo
- Duración de la jornada y tratamiento de las horas extras
- Trabajo nocturno, licencias ordinarias y extraordinarias
- Procedimiento y condiciones para la aplicación de sanciones.

Este reglamento deberá ser aprobado por la totalidad de los asociados en la Asamblea de la Organización, o ser suscripta por los mismos con posterioridad.

Artículo 28. *Proporcionalidad respecto a la retribución al trabajo*

El consejo de administración no podrá disponer modificaciones que alteren la proporcionalidad establecida reglamentariamente respecto a la retribución al trabajo. No obstante ello, podrá disponer excepciones, que deberán ser fundadas y ad referendum de la asamblea e informadas por escrito al síndico.

Artículo 29. *Seguridad social para el trabajador autogestionado*

El régimen de Seguridad Social deberá asegurar los derechos correspondientes tanto al trabajador en

relación de dependencia, al trabajador autónomo y al trabajador autogestionado. Es el trabajo independientemente de su naturaleza el que genera el derecho a la seguridad social⁴⁴⁰.

Consecuentemente el trabajador autogestionado tendrá derecho a acceder al sistema de servicios sociales aplicables a los demás trabajadores, debiendo el *estado constitucional social de derecho* asegurar el acceso al régimen de asignaciones familiares, de riesgos del trabajo y de seguros de salud.

Para incorporarse el trabajador autogestionado colectivamente podrá acceder a los mecanismos que en cada caso se habiliten para efectuar la contribución a los fines jubilatorios y de obra social, y u optar por cualesquiera de las alternativas previsionales, de asignaciones familiares y las asignaciones no contributivas, de riesgos del trabajo o de seguros de salud, previstos para los trabajadores autónomos y o para los trabajadores en relación de dependencia.

Para el seguro de salud podrán optar por afiliarse a una obra social o a una prestadora de salud cooperativa o mutual.

Sin perjuicio de lo expuesto en tanto se aseguren los derechos emergentes de la seguridad social, las organizaciones autogestionarias podrán conformar regímenes específicos emergentes de su composición etaria, sus condiciones de sustentabilidad, y las posibilidades de la cooperativa y sus integrantes.

ASOCIADOS

Artículo 30. Podrán asociarse

Sólo podrán asociarse las personas de existencia física que reúnan los requisitos exigidos por la presente CARTA, las leyes que se dicten en concordancia con la misma y el estatuto, y realicen cualquier actividad útil para el cumplimiento del objeto social.

Los menores de edad entre los 16 y 18 años pueden ser asociados con autorización de sus padres o tutores. No se requerirá esta autorización cuando vivan independientemente de ellos con su conocimiento. Las personas discapacitadas que requieran curador se registrarán por las normas del Código Civil a tal efecto.

En todos los casos la incorporación de un asociado a la organización autogestionaria requiere de la aceptación de la Asamblea de Asociados, una vez cumplimentado el período de prueba.

Artículo 31. Capacitación de los asociados

Los asociados fundadores deberán asistir, previo a la constitución de la entidad, a un curso de información y capacitación sobre cooperativismo de trabajo, que comprenda cursos específicos de autogestión cooperativa.

El aspirante que solicite ingresar a la entidad, deberá hacerlo por escrito al consejo de administración, el cual a través del secretario de capacitación deberá organizar la capacitación del aspirante. Si no lo hiciera, ello será tenido en cuenta a los efectos de su incorporación.

440. La organización del seguro social, conforme a lo dispuesto por el art. 14 bis, es una atribución - deber del estado quien debe estructurar el sistema, asegurando la administración por los interesados y la participación del estado.

María Angélica Gelli. *Constitución de la Nación Argentina*. 3ª. Ed, 2005. Editorial La Ley. Buenos Aires, p. 171.

El secretario de capacitación será elegido entre los vocales titulares si los hubiera, si fuera una cooperativa simplificada dicho cargo será llevado adelante por el síndico.

OBLIGACIONES

Artículo 32. *Obligaciones de los asociados o Integrantes de la Organización Autogestionaria*

Son sus obligaciones:

- a) Prestar su trabajo personal aportando todos sus saberes y esfuerzos, y desempeñándose en las actividades que el conjunto de los trabajadores acuerde.
- b) Cumplir el reglamento de trabajo, las decisiones assemblearias adoptadas para regular la organización del trabajo, y las indicaciones del Consejo de Administración o de los coordinadores de sección, si los hubiere, y demás compromisos que contraigan como organización.
- c) Prestar su colaboración fuera de los horarios de trabajo asignado cuando razones de urgencia o necesidad lo justifiquen, de acuerdo al reglamento. El asociado tiene el derecho y la obligación de ser solidario con la organización y con los restantes integrantes de la misma.
- d) Observar los deberes de fidelidad que se deriven de la índole de tareas que desempeñe y de su condición de asociado o integrante de la organización, guardando reserva de las informaciones cuya difusión pudieran perjudicar a la cooperativa y no realizando actividades en competencia.
- e) Colaborar con los órganos de administración y control y participar en los mismos cuando fuere conveniente para mejorar la gestión social. El órgano de administración deberá facilitar la participación de los restantes asociados que quieran hacerlo, a las reuniones de Consejo Ampliado que se prevén en esta Carta.
- f) Asistir y participar en las asambleas; es un derecho y un deber. La reiterada inasistencia al órgano de gobierno y decisión colectiva constituye una falta grave en perjuicio de la cooperativa y de los restantes asociados.
- g) Acatar las resoluciones de los órganos sociales, sin perjuicio del derecho de recurrir contra ellas en la forma prevista por el estatuto y reglamento.
- h) Integrar los aportes suscriptos.
- i) Mantener actualizado su legajo, notificando fehacientemente a la organización cualquier cambio en sus datos personales.

DERECHOS

Artículo 33. *Derechos de los asociados.*

Son derechos de los asociados:

1. Económicos:

- a) Ser retribuido por su trabajo, en los términos determinados en el reglamento interno de la entidad;

- b) Percibir la participación que les corresponda sobre el excedente anual;
- c) Percibir el reembolso de las cuotas sociales integradas en caso de renuncia, exclusión o reducción del capital, sujeto a la reglamentación de la organización.

2. Sociales:

- a) Desarrollar su trabajo de conformidad a las condiciones establecidas en el reglamento interno;
- b) Recibir los beneficios de la seguridad social.

3. De participación interna:

- a) Participar en las Asambleas con voz y voto;
- b) Aspirar al desempeño de los cargos de gobernanza y gestión previstos en el estatuto o en el instrumento liminar de la organización;
- c) Proponer a los órganos de la organización las iniciativas que crean convenientes al interés social;
- d) Solicitar la convocatoria de asamblea extraordinaria de conformidad con las normas de naturaleza estatutaria que se haya fijado la organización;
- f) Tener libre acceso a toda la documentación de la organización, en las condiciones reglamentarias que en cada caso se establezcan, pudiendo si tuviera derecho a ello a exigir copia de los mismos, a su costa;
- g) Solicitar al órgano de contralor, si lo hubiera diferenciado, que le facilite la información sobre las constancias de los libros contables.

Artículo 34. Sanciones

El Órgano de administración podrá aplicar a los asociados sanciones previo sumario, cuyo procedimiento deberá garantizar la apelación a la asamblea y el debido ejercicio del derecho de defensa, por las causas previstas en el estatuto o reglamento.

Artículo 35. Sumario. Suspensión preventiva

El consejo de administración, mediando razones de necesidad y urgencia que justifiquen la medida, podrá disponer en la resolución de inicio de sumario, la suspensión preventiva del asociado imputado de alguna falta grave.

En tal supuesto, esa medida no podrá superar los 30 días, al cabo de los cuales quedará automáticamente sin efecto.

La suspensión y la exclusión serán siempre apelables por ante la asamblea ordinaria o extraordinaria, dentro de los diez días hábiles de notificadas.

Ambas medidas deberán ser notificadas por escrito al asociado, con expresión de las causales que la fundamenten. El recurso no tendrá efecto suspensivo.

El abandono de trabajo y. o el incumplimiento de la obligación de trabajar, como causal de exclusión sólo se configurará previa intimación fehaciente a reintegrarse al mismo.

Artículo 36. Efectos de la revocación de la suspensión

Cuando fueran revocadas medidas de suspensión o exclusión, el asociado tendrá derecho a cobrar, a los valores vigentes al día del efectivo pago, los excedentes adelantados a sus compañeros y que hubiera de percibir durante el tiempo que duró la medida revocada.

Artículo 37. Prescripción

Prescriben a los dos años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones asociativas de las cooperativas de trabajo y de las restantes organizaciones autogestonarias.

CAPÍTULO 3. De la protección de los asociados

Artículo 38. Retribución mínima

Las cooperativas de trabajo deberán asegurar a sus asociados una retribución al trabajo, a título de anticipo de excedentes, no inferior al salario mínimo, vital y móvil.

Quedarán eximidas de cumplir con esta obligación en los casos siguientes:

- a) Acontecimientos extraordinarios o imprevistos que pongan en peligro la posibilidad de cumplir con el objeto social;
- b) La necesidad de afrontar períodos de capitalización urgente o de renovación imprescindible de instalaciones y equipos;
- c) El cumplimiento de obligaciones impostergables;
- d) Las dificultades de sustentación del emprendimiento;
- e) Inicio de actividades por 2 años.

En los supuestos de exención previstas, la decisión del órgano de gobernanza y gestión, deberá ser fundada, informada al órgano de control si fuera un órgano diferenciado en la organización y resuelta ad referendum de la primera asamblea que se realice, dicha asamblea se deberá realizar dentro de los 60 días de tomada la decisión por el Consejo, asamblea que deberá funcionar como mínimo con la mitad más uno de los asociados presentes.

Artículo 39. Recibo

El recibo de retribución al trabajo (anticipo de excedentes) será confeccionado por la organización, en doble ejemplar del que se entregará copia al asociado firmada por persona autorizada.

Artículo 40. Inembargabilidad

Los ingresos de los trabajadores asociados son inembargables hasta una suma equivalente al importe mensual del salario mínimo vital y móvil, y las suma que superen dicho importe hasta el 20%, quedando excluidas deudas alimentarias.

Los activos de las cooperativas de trabajo afectados a la producción o a la retribución al trabajo gozarán igual protección.

Artículo 41. *Órgano de Administración y Gestión. Reunión Ampliada del Órgano de Administración y Gestión.* El Consejo de Administración deberá reunirse por lo menos una vez a la semana, y en forma mensual deberá sesionar en forma ampliada, invitando a todos los asociados a efectos de informar acerca de la marcha de la empresa.

Sin perjuicio de lo expuesto podrá funcionar un comité ejecutivo que sesionará cotidianamente para la atención de los asuntos urgentes, y lo hará ad referendum del consejo de administración.

Artículo 42. *Derechos fundamentales de las Organizaciones Autogestionarias*

En carácter de reglamentación del derecho de trabajar reconocido por disposiciones Constitucionales, a partir de la promulgación de las leyes dictadas en congruencia con la presente CARTA los trabajadores autogestionarios asociados gozarán de los siguientes derechos, fundamentados en el interés general involucrado en asegurar el "derecho al trabajo digno y decente", en inexistencia de relaciones de explotación entre sus integrantes y de eliminación de la alienación del producido del trabajo.

- a) De acceder a capital para el desarrollo de toda industria lícita en el marco de una organización de claro interés social, sujeto a la demostrada viabilidad de su proyecto empresario y a su capacidad para garantizar condiciones de trabajo dignas.
- b) De continuidad laboral de las cooperativas sociales u otras formas emergentes de políticas públicas que brindan servicios al estado nacional, provincial o municipal, sujeto a la demostrada capacidad para brindar dichos servicios y a su capacidad para garantizar condiciones de trabajo dignas.
- c) De contar con los beneficios de la seguridad social, El Estado Social de Derecho está obligado a garantizarlo hasta tanto la organización que permitan el sostenimiento de los aportes a la seguridad social hasta tanto se consolide la cooperativa.
- d) De contar con los mismos derechos previsionales de los trabajadores en relación de dependencia.
- e) De ser priorizada la contratación de sus cooperativas por el Estado, en forma directa o indirecta, para los proyectos de obra pública, sujeto a la demostrada capacidad para el desarrollo del trabajo y a su capacidad para garantizar condiciones de trabajo dignas.
- f) De contar con servicios de asistencia técnica gratuita respecto a las condiciones de medio ambiente de trabajo (riesgos físicos, químicos y biológicos; factores tecnológicos). De contar con asistencia técnica para lo cual deberán ser priorizadas por las políticas de extensión de las Universidades Nacionales.
- g) De ser priorizado el acceso por parte de sus cooperativas a todas las políticas públicas dirigidas a las pequeñas y medianas empresas.

ASAMBLEAS

Artículo 43. *Participación de los asociados*

La participación de los asociados en las asambleas, sean estas de carácter ordinario o extraordinario serán obligatorias, estableciendo el reglamento interno las sanciones al efecto. La ausencia reiterada a las asambleas constituye una falta grave del asociado.

Todos los asociados tendrán un voto, cualesquiera sea el capital, el trabajo que hayan aportado o la función que cumplan en la Cooperativa.

El voto secreto será obligatorio cuando se trate de la decisión sobre:

- a) La elección de consejeros y síndicos.
- b) El recurso de apelación.
- c) c1) Memoria, balance general, estado de resultados y demás cuadros anexos; c2) Informes del órgano de contralor; c3) Distribución de excedentes; c4) Decisiones de integración con otras organizaciones; c5) Disolución; c6) Cambio del objeto social; c7) La remoción de cualesquier cargo o la modificación de los integrantes de cualquier órgano de gobernanza o gestión de la organización; c8) La consideración de la decisión de incorporación o desvinculación de un integrante de la organización. Y la decisión definitiva para la aplicación de una sanción a un integrante de la organización.

Las cooperativas de trabajo deberán establecer mecanismos que aseguren la posibilidad de una efectiva participación del conjunto de los asociados en las asambleas.

Si por el sistema de trabajo hace imposible la participación de todos los asociados en forma conjunta, se deberán habilitar horarios y sitios suficientemente amplios para la votación, de manera tal que no se vea impedida o dificultada la concurrencia de asociados por afectación de ellos al cumplimiento de aquellos servicios.

Eventualmente se podrá recurrir a mecanismos electrónicos o digitales para proporcionar la información necesaria para la participación, estableciendo reglamentariamente cómo se garantiza el carácter fidedigno de dicha comunicación.

Artículo 44. Asambleas Ordinarias

Anualmente se llevarán a cabo las asambleas ordinarias convocadas con la periodicidad y para el tratamiento de los temas comunes a todas las cooperativas.

Sin perjuicio de su realización de manera semestral deberá ser convocada otra Asamblea Ordinaria de la Organización, la que deberá analizar en cada oportunidad:

- a) La marcha de la empresa;
- b) Su gobernanza y gestión;
- c) La planificación de la actividad y un estudio actualizado de costos y precios de venta de los bienes o servicios producidos. La evaluación del cumplimiento de los planes establecidos en el semestre anterior. La redistribución de funciones si correspondiere;
- d) La planificación de la renovación de los medios de producción y las innovaciones a introducir en el proceso productivo;
- e) El informe de los encargados de sección, si los hubiere;
- f) El régimen de trabajo de los trabajadores asociados y las pautas para regularlo;
- g) El régimen disciplinario y su aplicación, con reflexión acerca de las experiencias del semestre;
- h) El criterio para establecer la remuneración de los asociados.

Artículo 45. Convocatoria

Las convocatorias de las asambleas deberán notificarse a los asociados personalmente con quince (15) días de anticipación, por medio fehaciente postal o telegráfico, o mediante nota con copia de recepción fechada y bajo firma de cada uno de los interesados.

En los casos en que la situación lo requiera, la convocatoria podrá hacerse en un plazo de 24 horas en tanto la totalidad de los asociados sean notificados por nota por escrito y suscriban la notificación.

INTEGRACIÓN

Artículo 46. Aportes a las Organizaciones de grado superior

Las Organizaciones Cooperativas Autogestionarias, deben practicar la integración política, económica y social con otras organizaciones, pero preservando siempre su autonomía e independencia.

Se integrarán horizontalmente para procurar la mejor escala de producción compartiendo compras, ventas, suministros, prestando servicios y realizando obras en común.

Se integrarán de manera horizontal o vertical para promover la forma autogestionaria de trabajo en y con otras organizaciones.

Los asociados a estas organizaciones deberán hacer un aporte del dos por ciento de sus ingresos, como contribución a los organismos de integración de los que participen.

La organización actuara como agente de retención del aporte, y deberá depositar en la cuenta de la organización en la cual se integran.

CAPÍTULO 4. Cooperativas de Trabajo que requieren tratamiento específico. Otras Organizaciones de la Economía Social y Solidaria

Artículo 47. Cooperativas Simplificadas⁴⁴¹

Cuando la Organización Cooperativa de trabajo tiene menos de 5 años de actividad, o recupera una empresa, y cuenta con menos de 50 trabajadores, le es aplicable un régimen simplificado de constitución, de administración y fiscalización, contable e impositivo, y medidas de promoción especiales, que no coarten su autonomía pero faciliten su sustentabilidad.

441. La doctrina Cooperativa más clásica y relevante discrepa en torno a la conveniencia de utilizar la figura de la "Cooperativa Simplificada", o la de la "Pre-cooperativa", pero coincide en la necesidad de un tratamiento diferenciado frente al inicio de actividades, o el reducido tamaño o número de asociados. Así los dos mayores maestros de la materia: El alemán Hans Munker y el alemán radicado en la Universidad de Helsinki (Finlandia), Hagen Henry, discrepan en la necesidad de utilizar una figura u otra. El primero, mucho ha escrito y promovido a las "pre-cooperativas", que han sido muy utilizadas en Colombia, África y Asia, a partir de un modelo de desarrollo exógeno. Por el contrario, Hagen Henry se inclina en sus varias veces editada "Orientaciones para la Legislación Cooperativa" por el modelo de la cooperativa simplificada como instrumento del desarrollo endógeno y trae a colación que un conjunto de leyes cooperativas generales (Alemania, Austria, Bélgica, Finlandia, Francia) eximen a las "pequeñas" cooperativas de ciertos requerimientos bajo ciertas circunstancias: facturación, capital (social) reducido, grado de interrelación con terceros, etc., lo que puede requerir de normas menos estrictas en materia de rendición de cuentas, auditoría y administración interna (cantidad de órganos, cantidad de integrantes de los órganos, documentación a ser llevada, etc.). Italia tiene una ley de "pequeñas cooperativas" desde 1997, y nuestra doctrina en reiterados proyectos de reforma de la ley 20.337, el aspecto que no ha merecido críticas ha sido el de las Cooperativas Simplificadas.

Artículo 47.1. *De la Constitución de las Cooperativas simplificadas.* Las cooperativas simplificadas no requieren autorización para funcionar de la autoridad de aplicación, sólo su registro. A los 60 días de ingresado el trámite sin que se registren observaciones de legalidad. El registro debe ser automático, y es responsable la autoridad de aplicación si no lo hace tempestivamente^{442, 443}.

Artículo 47.2. *Del Gobierno, de la Administración y del Contralor.* Las Cooperativas de Trabajo Simplificado establecerán en su estatuto y en el reglamento de gobierno y de trabajo, el régimen de gobernanza y de gestión de la cooperativa, adecuando sus órganos de gobierno, administración y contralor especialmente a la historia, a las necesidades, a las especificidades de la cooperativa, propendiendo a un funcionamiento democrático y autogestionario⁴⁴⁴.

Artículo 47.3. *Régimen de promoción.* Los negocios jurídicos cooperativos que la Cooperativa Simplificada realice con sus integrantes no es hecho generador de tributo.

No estarán sometidas al pago:

- a) Del pago del impuesto territorial por un término de diez años a partir de la fecha de su inscripción legal.
- b) De todo impuesto o tasa, nacional o municipal, sobre los actos de formación, inscripción, modificación de estatutos y demás requisitos legales para su funcionamiento.
- c) Prioridad en el transporte terrestre, marítimo y aéreo, en empresas estatales o en particulares que reciban subvención oficial, y rebaja del diez por ciento en los fletes de los artículos de giro de ellas que se transporten en dichas empresas.
- d) Rebaja del cincuenta por ciento en los impuestos de papel sellado, timbres, y derechos de registro, en los documentos otorgados por ellas en favor de terceros o de éstas en favor de aquellos, y en todas las actuaciones judiciales en que tengan que intervenir, activa o pasivamente.

442. La legislación cooperativa de Costa Rica y Brasil, simplifican notablemente la Constitución de las Cooperativas, porque no las somete al escrutinio de oportunidad de la Autoridad de aplicación. Cumplido el plazo de 60 días de ingresado el trámite sin que se registren observaciones de legalidad (art. 17 y 18 Ley 5764 de Brasil) se procede a inscribir la cooperativa. En Costa Rica ese plazo que corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se reduce a 30 días (art. 33 Ley de Asociaciones Cooperativas de Costa Rica).

443. Ley Cooperativa de Colombia Ley 79/1988. Artículo 71. Las cooperativas de trabajo asociado se constituirán con un mínimo de diez asociados y las que tengan menos de veinte, en los estatutos o reglamentos deberán adecuar los órganos de administración y vigilancia a las características particulares de la cooperativa, especialmente al tamaño del grupo asociado, a las posibilidades de división del trabajo y la aplicación de la democracia directa, así como también a las actividades específicas de la empresa.

444. La Ley Cooperativa de Colombia prevé para las Cooperativas de Trabajo Asociado con menos de 20 asociados que el estatuto y el reglamento adecuen el régimen de gobierno, administración y contralor especialmente al tamaño del grupo asociado, atendiendo a las actividades específicas de la empresa y fundamentalmente a la democracia directa (art. 71). La ley de Economía Popular y Solidaria del Ecuador que reconoce diversos sectores para conformar la Economía Popular y Solidaria dispone: "Para las entidades del sector comunitario la denominación, el sistema de gobierno, control interno y representación que mejor convenga a sus costumbre, prácticas y necesidades, garantizando ...su desarrollo endógeno, desde su propia conceptualización y Visión".

El Estado Social de Derecho, establecerá las siguientes medidas de promoción a favor de las cooperativas simplificadas.

- Promoverá la asociación a través de planes y programas públicos;
- Propenderá a la remoción de los obstáculos administrativos que impidan el ejercicio de sus actividades;
- Facilitará el acceso a la innovación tecnológica y organizativa;
- Propenderá a la remoción de los obstáculos administrativos que impidan el ejercicio de sus actividades;
- Facilitará el acceso a la innovación tecnológica y organizativa;
- Fomentará el comercio e intercambio justo y el consumo responsable;
- Implementará planes y programas, destinados a promover, capacitar, brindar asistencia técnica y asesoría en producción exportable y en todo lo relacionado en comercio exterior e inversiones;
- Impulsará la conformación y fortalecimiento de las formas de integración económica tales como cadenas y circuitos;
- Implementará planes y programas que promuevan el consumo de bienes y servicios de calidad, provenientes de las personas y organizaciones amparadas por esta Ley;
- Incorporará progresivamente la creación de un sistema financiero no bancario que permita a las comunidades y organizaciones populares autogestionar sus finanzas⁴⁴⁵.

Artículo 48. Cooperativas que recuperan Empresas

DE LA RECUPERACIÓN⁴⁴⁶

La recuperación de empresas a través de cooperativas de trabajo asociado coordinado y autogestionario, es el **instrumento privilegiado de acceso a una nueva forma de trabajo digno y decente**, y consecuente y congruentemente con las normas constitucionales y de derechos humanos económicos y sociales, el bien común, el interés público y general están comprometidos con su constitución, desarrollo para su sostenibilidad económica y social.

El Estado incentivará a las personas y organizaciones sujetas a esta Ley, para que sus actividades se realicen conforme a los postulados del desarrollo sustentable establecidos en la Constitución y contribuyan a la conservación y manejo del patrimonio natural.

445. Vale la pena destacar el régimen especial de promoción para el desarrollo sustentable que contiene en relación a la Economía Popular y Solidaria. Artículo 141. Incentivos por responsabilidad ambiental.

446 La legislación Cooperativa Costarricense, tiene también un amplio régimen de promoción de las Cooperativas. Las Cooperativas de autogestión, además de las exenciones que les corresponden por ser cooperativas, tienen un régimen específico que las libera “del impuesto de consumo, ventas y estabilización económica, en la adquisición de todos los elementos materiales que necesiten para desarrollar la producción” (art. 101). Además, es también de promoción el régimen del art. 103 que admite que: “El Estado o cualquiera de sus instituciones podrá conceder en usufructo, en arriendo simbólico o donar al Consejo Nacional de cooperativas, para ser utilizados de acuerdo a las políticas de la comisión Permanente de cooperativas de Autogestión o a las cooperativas de este tipo, toda clase de bienes de producción. Concederá además del usufructo sobre los bienes el derecho de hipotecar al Sistema Bancario Nacional o al Fondo de Cooperativas de Autogestión los bienes objeto del usufructo, quedando a cargo de la cooperativa la deuda contraída por ese concepto. El límite de la hipoteca no podrá ser menor al 75% del valor tasado del inmueble, si así lo requieren las necesidades de la cooperativa. Esta norma posibilitaría la recuperación de empresas mediante la efectiva expropiación y entrega en usufructo a la Cooperativa, proveyéndola a través de la autorización para hipotecar del instrumento para acceder al crédito. Esto se robustece con las disposiciones de los arts. 116/7 y 8, que establecen: *Artículo 116*. La institución promotora o el Estado, quedan facultados para dar el aval correspondiente, a las cooperativas de autogestión, cuando sea necesario para la obtención de financiamiento. *Artículo 117*. Las oportunidades de inversión que surjan como consecuencia de la existencia de actividades económicas reservadas al Estado, podrán desarrollarse, preferentemente por cooperativas de autogestión o de cogestión entre el estado y los trabajadores. *Artículo 118*. La Oficina de Planificación Nacional y Política económica, a través del fondo de reinversión u otros fondos, destinados a propósitos similares, dispondrá recursos para el financiamiento.

El estado está obligado ética y jurídicamente a promoverlas y sostenerlas introduciéndole las modificaciones necesarias a la legislación general, y también a la impositiva y concursal para facilitar la recuperación.

A generar una reglamentación del instituto de la expropiación de raigambre constitucional específica para estos casos, en los que el bien común y ***el interés general es preexistente, y está precalificado*** por el mantenimiento de la empresa en marcha y la garantía de derecho al trabajo.

A constituir un ***fideicomiso*** que haga posible la adquisición de los medios de producción y proporcione la administración del flujo financiero apto para asegurar la adquisición de los bienes de producción, de la materia prima necesaria para el funcionamiento, de la renovación tecnológica, y de la implementación logística y administrativa, entregando los bienes en usufructo a la cooperativa y estableciendo condiciones razonables y a largo plazo para el reembolso⁴⁴⁷.

El cooperativismo de trabajo asociado debe ser ofrecido por el estado como opción y como modelo empresarial, tanto en los procesos de mutación y reestructuración empresarial, creación de empresas, privatización, conversión de empresas en crisis, transmisión de empresas sin herederos, como en la concesión de servicios públicos y compras públicas, consagrando el Estado cláusulas condicionantes que estimulen el desarrollo local mediante empresas cooperativas de trabajo asociado (CICOPA 2003:V. 6).

CAPÍTULO 5. Sector pre cooperativo. Cooperativas Sociales. De las organizaciones de la Economía Popular

Artículo 49. Pre Cooperativas⁴⁴⁸

Las Cooperativas Sociales y demás organizaciones de la Economía Popular, en tanto desarrollen prácticas de trabajo asociado, y practiquen la solidaridad y la democracia cooperativa, constituyen Pre Cooperativas.

447. Los fideicomisos para promover la recuperación de empresas tienen existencia legal y experiencias controvertidas por supuesto pero que en todos los casos es muy valiosa en la ley italiana (Ley 49/1985 del 27 de febrero de 1985 conocida comúnmente como *Legge Marcora* (Ley Marcora), que funcionó muy activamente y ha encontrado un espacio renovado tras la crisis del 2007. El Estado, por su parte, principalmente a través de la regulación y suscripción del *Ministero dello Sviluppo Economico* (MSE, Ministerio de Desarrollo Económico), apoya a los WBOs suministrando los procesos marcados por la Ley Marcora y disponiendo dos fondos:

(a) Foncooper, un fondo rotatorio de préstamos a bajo interés,

(b) el “Fondo Especial”, dirigido a las instituciones financieras que tienen el mandato de administrar el Fondo Especial en nombre del Estado y que invierten en el capital social de la nueva cooperativa de trabajadores en una proporción de 1:1 con la inversión inicial de los trabajadores. El proceso bajo la Ley Marcora está gestionado principalmente por *Cooperazione*. Un caso sumamente controvertido es el FONDES Uruguayo creado por Dec. 341/11 durante el Gobierno de Mujica, modificado por la ley 19337, del 20.8.15, se trata de fondos muy importantes que provee el Banco del Uruguay y su funcionamiento fue muy criticado porque apoyo grandes recuperaciones de interés nacional que no fueron sustentables y generaron al Fondo un quebranto importante. En Costa Rica El Fondo Nacional de Autogestión (FNA) funciona con recursos creados por la Ley 4179 de Asociaciones Cooperativas y Creación del INFOCOOP. Según datos del área de Financiamiento del INFOCOOP y de la CPCA, desde el 2008 el monto de dicho fondo ha ido aumentando y hoy supera los ¢ 500 millones anuales e incluso algunos años ha sido mayor a ¢ 1.000 millones. Estos recursos han permitido que el INFOCOOP pueda financiar más de 40 cooperativas de áreas productivas como salud, servicios múltiples, turismo, transporte, agrícolas, entre otras; lo que les ha ayudado ya sea a aumentar su capital de trabajo o expandir sus negocios.

448. Entendemos que las cooperativas sociales, son una realidad de desarrollo exógeno preexistente y se trata de regular instrumentos que permitan transitar de la economía popular a la economía social. Transformando la imposición de la forma cooperativa, en el instrumento para la democracia, la solidaridad y la reciprocidad, que en oportunidades preexiste y en otras debe ser promovido, con el apoyo del Movimiento Cooperativo. Colombia Ley 79/1988. Capítulo III, art. 124/5.

Se consideran precooperativas los grupos que, bajo la orientación y con el concurso de una entidad promotora⁴⁴⁹ se organicen para realizar actividades permitidas a las cooperativas y, que, por carecer de capacidad económica, educativa, administrativa, o técnica, no es ente en posibilidad inmediata de organizarse como cooperativas.

Es responsabilidad del estado proveer a estas organizaciones los medios económicos y de capacitación social, para que puedan evolucionar a la autogestión sustentable, promoviendo el acompañamiento de otras organizaciones de la economía social y Solidaria con mayor experiencia.

Las precooperativas deberán evolucionar hacia cooperativas, en un término de cinco años prorrogable si cuenta con opinión favorable de las organizaciones que apoyen su funcionamiento y por decisión de la autoridad de aplicación.

La Autoridad de Aplicación cooperativa, previa presentación de la solicitud para obtener la personalidad jurídica y con expresión de su situación de pre cooperativa, otorgará una constancia a la misma acreditándola como tal para su funcionamiento legal⁴⁵⁰.

Artículo 50. Cooperativas Sociales⁴⁵¹. Definición y objeto

Las cooperativas sociales son aquellas pre cooperativas de trabajo, engendradas por planes sociales o cuya sostenibilidad depende de planes sociales, y que tienen por objeto permitir la reproducción de la vida a sectores con necesidades básicas insatisfechas, jóvenes, discapacitados, minorías étnicas y todo grupo en situación de extrema vulnerabilidad social.

La autoridad de aplicación deberá establecer un régimen simplificado para su constitución y el régimen contable y administrativo, la administración y el contralor se llevarán a cabo con el régimen de Cooperativas Simplificadas.

Requisitos

Para ser calificada como cooperativa social se deberán cumplir los siguientes requisitos: Constará en el estatuto el carácter gratuito del desempeño de todos los cargos de dirección. Y Un mínimo de 90% (noventa por ciento) de los socios deberá pertenecer a sectores en situación de vulnerabilidad personal o social.

Gobierno y Administración

La administración, representación y contralor interno de la cooperativa se adecuará al régimen de cooperativas simplificadas y deberá ser ejercida por los socios mayores de edad. En el caso en que la cantidad de socios mayores no sea suficiente para cubrir los cargos directivos, o que todos los socios de la cooperativa sean menores de edad o incapaces, podrán éstos ser designados para ejercer la administración y la representación de la cooperativa, en cuyo caso la realizarán por medio de sus representantes legales.

Fomento

Se declara de interés general el fomento de las cooperativas sociales. Las mismas quedan exoneradas de todo tributo nacional, incluido todo aporte patronal a la seguridad social y el correspondiente al Fondo Nacional de Salud.

449. En la Argentina coexisten Cooperativas sociales que no son tales financiadas e instrumentadas clientelariamente en algunos casos por el estado, nacional, provincial o municipal, pero que en otras les proporciona acceso a planes sociales y trabajos sin otro propósito que resolver urgencias sociales, con otras que se insertan en movimientos sociales más o menos democráticos, que promueven la organización cooperativa para desarrollar actividades económicas que complementan los ingresos por planes sociales. La situación requiere la urgente determinación del tipo jurídico que les abra alguna posibilidad de instrumentar la incipiente solidaridad y organizarla empresariamente.

450. Ley de Cooperativas de Nicaragua. Art. 137

451. Ley de Cooperativas Del Uruguay. 18.847. Art. 173 y ss.

**LA PARTICIPACIÓN DE LOS ASOCIADOS EN LAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA COOPERATIVAS DE TRABAJO
ASOCIADO. AUTOGESTIÓN
CARTA DEL TRABAJADOR AUTOGESTIONARIO**

UNR EDITORA
EDITORIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO
Secretaría de Extensión Universitaria
Urquiza 2050 - (S2000AOB) Rosario - Santa Fe - República Argentina
www.unreditora.unr.edu.ar editora@sede.unr.edu.ar

Junio 2019